Portale CUG

Relazione CUG

Universita' degli Studi di Cagliari - 2023

Format 2 della direttiva n. 2/2019

Amministrazione

Universita' degli Studi di Cagliari

Acronimo:	UNICA
Regione:	Sardegna
Provincia:	CA
Comune:	Cagliari
CAP:	09127
Indirizzo:	Via Universita', 40
Codice Amministrazione:	uds_ca
Tipologia Amministrazione:	Pubbliche Amministrazioni
Categoria:	Universita' e Istituti di Istruzione Universitaria Pubblici
Numero 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-triennale/uds_ca/2019-2021/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

		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**
Dirigente di livello generale		0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
Dirigente di livello non generale		0	1	1	3	1	0	0	2	3	0
Personale non dirigente	Personale TA Categoria B	0	0	11	23	19	0	1	7	31	12
Personale non dirigente	Personale TA Categoria C	4	13	40	68	40	9	26	75	140	44
Personale non dirigente	Personale TA Categoria D	1	9	25	44	17	2	21	62	80	18
Personale non dirigente	Personale TA Categoria EP	0	0	5	5	3	0	0	8	12	4
Personale non dirigente	Professori Ordinari	0	0	19	89	69	0	0	5	33	28
Personale non dirigente	Professori Associati	0	11	116	80	50	0	4	81	72	27
Personale non dirigente	RICERCATORI UNIVERSITARI	0	0	13	33	15	0	0	17	39	17
Personale non dirigente	RTDA	2	26	9	0	0	0	28	10	0	0
Personale non dirigente	RTDB	0	40	20	1	0	0	24	16	1	0
Totale personale		7	100	259	347	214	11	104	283	411	150
Totale % sul personale complessivo		0,37	5,30	13,73	18,40	11,35	0,58	5,51	15,01	21,79	7,95

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	7	92	109	50	10	268	49,63	28,91	11	83	122	50	6	272	50,37	28,36
Tra 3 e 5 anni	0	4	55	51	16	126	52,28	13,59	0	14	49	45	7	115	47,72	11,99
Tra 5 e 10 anni	0	3	39	63	19	124	56,88	13,38	0	5	39	38	12	94	43,12	9,80
Superiore a 10 anni	0	1	56	183	169	409	46,11	44,12	0	2	73	278	125	478	53,89	49,84
Totale	7	100	259	347	214	927			11	104	283	411	150	959		
Totale %	0,37	5,30	13,73	18,40	11,35	49,15			0,58	5,51	15,01	21,79	7,95	50,85		

[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]
Categoria B	Inferiore al Diploma superiore	32	78,05	9	21,95	41	2,19
Categoria B	Diploma di scuola superiore	13	30,95	29	69,05	42	2,24
Categoria B	Laurea	1	33,33	2	66,67	3	0,16
Categoria B	Laurea magistrale	6	40,00	9	60,00	15	0,80
Categoria B	Master di I livello	0	0,00	1	100,00	1	0,05
Categoria B	Dottorato di ricerca	1	50,00	1	50,00	2	0,11
Categoria C	Inferiore al Diploma superiore	12	66,67	6	33,33	18	0,96
Categoria C	Diploma di scuola superiore	93	38,11	151	61,89	244	13,02
CATEGORIA C	Laurea	6	40,00	9	60,00	15	0,80
Categoria C	Laurea magistrale	48	30,19	111	69,81	159	8,48
	Master di I livello	0	0,00	2	100,00	2	0,11
Categoria C	Master di II livello	3	30,00	7	70,00	10	0,53
CATEGORIA C	Dottorato di ricerca	3	27,27	8	72,73	11	0,59
CATEGORIA D	Inferiore al Diploma superiore	2	50,00	2	50,00	4	0,21

		Uomini		Donne		Totale	
Inquadramento	**Titolo di studio**	**Valori assoluti**	**% (1)**	**Valori assoluti**	**% (1)**	**Valori assoluti**	**% (2)**
CATEGORIA D	Diploma di scuola superiore	17	48,57	18	51,43	35	1,87
CATEGORIA D	Laurea	6	54,55	5	45,45	11	0,59
CATEGORIA D	Laurea magistrale	53	32,72	109	67,28	162	8,64
CATEGORIA D	Master di I livello	2	25,00	6	75,00	8	0,43
CATEGORIA D	Master di II livello	5	25,00	15	75,00	20	1,07
CATEGORIA D	Dottorato di ricerca	11	28,21	28	71,79	39	2,08
CATEGORIA EP	Laurea magistrale	9	39,13	14	60,87	23	1,23
CATEGORIA EP	Master di I livello	1	50,00	1	50,00	2	0,11
CATEGORIA EP	Master di II livello	0	0,00	3	100,00	3	0,16
CATEGORIA EP	Dottorato di ricerca	3	33,33	6	66,67	9	0,48
Professori Associati	Laurea magistrale	257	58,28	184	41,72	441	23,53
Professori Ordinari	Laurea magistrale	177	72,84	66	27,16	243	12,97
Ricercatori	Laurea magistrale	61	45,52	73	54,48	134	7,15
RTDA	Dottorato di ricerca	37	49,33	38	50,67	75	4,00
RTDB	Dottorato di ricerca	61	59,80	41	40,20	102	5,44
Totale personale		920		954		1874	
Totale % sul personale complessivo		48,78		50,58		99,36	

(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 è un Ateneo di medie dimensioni, con un totale di 1886 unità e una leggera prevalenza di donne (pari a 959) rispetto ai dipendenti di genere maschile (pari a 927). Distinguendo i dati per tipologia di personale, questo equilibrio di genere rivela scomposizioni più asimmetriche, non tanto a livello apicale, dove 6 dirigenti di livello non generale di genere maschile e 5 di genere femminile coadiuvano il Rettore, quanto entro il personale tecnico-amministrativo: a fronte dei 327 dipendenti di genere maschile, si annoverano infatti ben 552 dipendenti di genere femminile. Eppure, questo squilibrio sembra assottigliarsi man mano che si ascende nell'inquadramento, dato che sono 52 i dipendenti TA di categoria B e 51 le dipendenti donne della medesima categoria, mentre già nella categoria C quest'equivalenza scompare, con un gap notevole tra i 165 uomini e le 295 donne occupate in questa posizione. La segregazione orizzontale si conferma nella categoria D, dove le presenze femminili (183) quasi doppiano quelle maschili (96), così come avviene nella categoria EP (13 uomini vs 24 donne), confermando la tendenza per cui nel settore tecnico-amministrativo si rivela una femminilizzazione generale dell'occupazione, comunque temperata dai postumi della segregazione verticale a genere invertito che ancora vede posizioni apicali più frequentemente rappresentate da uomini, perfino in settori per tutto il resto sbilanciati al contrario.
Tra il personale docente e di ricerca, l'ateneo cagliaritano occupa 503 unità di genere maschile e 402 di genere femminile. In questo comparto, le asimmetrie di genere tradizionalmente versate a vantaggio maschile continuano a riflettere in modo plastico le disuguaglianze nei percorsi di carriera che hanno condotto alla formulazione delle metafore classiche del "tetto di cristallo": sono appena 66 le professoresse ordinarie alle fine del 2022, rispetto a 177 professori uomini di pari ruolo, con

una percentuale dunque del 27,2%. Il dato è coerente rispetto al quadro nazionale ed è rivelatore di un lento miglioramento rispetto alle rilevazioni precedenti. Tra il personale docente la categoria più rappresentata è quella dei professori associati, a segnalare la marcata accelerazione nei passaggi di carriera dal ruolo di ricercatore a tempo indeterminato e in conseguenza della stabilizzazione del percorso di tenure track da RTDB. La proporzione di genere tra i docenti associati è meno sbilanciata, con un 42% di professoresse in questo ruolo (pari a 184 unità a fronte dei 257 colleghi uomini). Tra il personale ricercatore, la categoria residuale a tempo indeterminato vede una prevalenza di genere femminile, con 73 unità a fronte di 63 ricercatori uomini. Infine, tra le due tipologie più recenti di ricercatori di tipo A e tipo B, la quasi perfetta parità tra uomini e donne nella posizione precaria (37 vs 38 unità) lascia spazio a una prevalenza maschile in quella soggetta a tenure track e quindi vocata alla stabilizzazione, dove i ricercatori di genere maschile superano di 20 unità quelli di genere femminile (61 vs 41). Non un gap insuperabile, e comunque non tale da fare scendere la quota femminile al di sotto della soglia critica del 40% raccomandata dai fondi di finanziamento PNRR, ma comunque un dato da tenere sotto controllo nelle prossime rilevazioni, per avere garanzie che, all'altro capo del percorso accademico, non si riproducano meccanismi iniqui di genere configurabili una sorta di "porta di cristallo".

Rispetto all'età, tra il personale TA il 67% dei dipendenti uomini (pari a 219 unità) ha oltre 50 anni, mentre la stessa distribuzione per età riguarda il 62% delle dipendenti. Solo 16 unità nel settore tecnico-amministrativo hanno meno di 30 anni, e tra esse le donne sono più del doppio rispetto agli uomini (11 vs 5), forse un indizio della persistente femminilizzazione del comparto anche in fase di nuovo reclutamento.
Tra il personale docente, persiste un'età media piuttosto alta, nonostante i nuovi reclutamenti (che solo in 2 casi hanno meno di 30 anni, a fronte di un 70% di ricercatori precari di genere maschile e di un 66% in tenure track di età compresa tra i 31 e i 40 anni, laddove la stessa fascia d'età vede per il genere femminile rispettivamente il 74% e il 58% del totale). Tra il personale associato, oltre la metà dei docenti uomini ha superato i 50 anni d'età, percentuale che sale tra le donne fino al 54%. Infine, tra il personale ordinario, il 39% degli uomini ha non meno di 60 anni, condizione che si applica anche al 42% delle donne, sebbene sia la fascia d'età tra i 51 e i 60 anni quella più rappresentata in questo ruolo per entrambi i generi.
Nelle posizioni organizzative remunerate non dirigenziali si evidenzia una prevalenza complessiva femminile, pari a 159 unità rispetto ai 93 colleghi di genere maschile, corrispondente a un'incidenza poco meno che doppia delle donne in queste posizioni rispetto al personale complessivo (8,43% rispetto al 4,93% maschile). Poco meno della metà del personale associato alla fascia C è di genere maschile (nel 48,39% dei casi) mentre l'incidenza degli uomini supera quella delle donne (rispettivamente 58,33% e 41,67%) nella fascia E. Relativamente alla ripartizione interna al genere, per gli uomini poco meno della metà (il 48,39%) occupa la fascia C, mentre appena il 2,15% rientra nella fascia BS. Per le donne si confermano questi valori di massima e minima presenza nelle due posizioni (rispettivamente il 39,62% e il 3,14%, se si osservano i dati riferiti al solo personale femminile), e le distribuzioni appaiono in generale abbastanza simili, anche se il personale femminile costituisce ben il 76,32% del totale impiegato nella posizione organizzativa di fascia D (osservando la distribuzione interna al genere, solo il 9,68% degli uomini ne fa parte, a fronte di un 18,24% 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	5	22	81	137	78	323	38,00	98,78	11	46	145	249	76	527	62,00	95,47

	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]
Part Time >50%	0	0	0	1	1	2	8,70	0,61	0	2	7	10	2	21	91,30	3,80
Part Time ≤50%	0	0	0	2	0	2	33,33	0,61	0	0	0	4	0	4	66,67	0,72
Totale	5	22	81	140	79	327			11	48	152	263	78	552		
Totale %	0,57	2,50	9,22	15,93	8,99	37,20			1,25	5,46	17,29	29,92	8,87	62,80		

[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]
Part-time Orizzontale 33,33%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	1	0	1	100,00	0,26
Part-time Orizzontale 50%	0	0	0	1	0	1	50,00	0,56	0	0	0	1	0	1	50,00	0,26
Part-time Orizzontale 55,55%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	2	0	2	100,00	0,53
Part-time Orizzontale 69,44%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	2	0	2	100,00	0,53
Part-time Orizzontale 80,5%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	1	0	0	0	1	100,00	0,26
Part-time Orizzontale 83,33%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	1	6	3	2	12	100,00	3,16
Part-time Orizzontale 83,333%	0	0	0	1	0	1	100,00	0,56	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Part-time Verticale 41,67%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	1	0	1	100,00	0,26
Part-time Verticale 50%	0	0	0	1	0	1	50,00	0,56	0	0	0	1	0	1	50,00	0,26
Part-time Verticale 83,33%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	3	0	3	100,00	0,79
Part-time Verticale 83,333	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	1	0	0	1	100,00	0,26
PT VERTICALE MENSILE 83,33%	0	0	0	0	1	1	100,00	0,56	0	0	0	0	0	0	0,00	--

	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	3	15	53	76	27	174	33,08	96,67	6	31	126	156	33	352	66,92	92,63
Telelavoro	0	0	0	1	1	2	40,00	1,11	0	0	0	3	0	3	60,00	0,79
Totale	3	15	53	80	29	180			6	33	133	173	35	380		
Totale %	0,54	2,68	9,46	14,29	5,18	32,14			1,07	5,89	23,75	30,89	6,25	67,86		

[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'ulteriore notazione riguarda il tipo di contratto, con specifico riferimento alla distinzione della presenza del personale tecnico-amministrativo tra tempo pieno e part-time. Posta la già menzionata prevalenza complessiva femminile (pari a poco meno del 63%), per entrambi i generi la quasi totalità degli occupati è impiegata a tempo pieno (con percentuali del 98,78% per gli uomini e del 95,47% per le donne). Tra queste ultime si annoverano 21 donne impiegate a tempo parziale per una quota superiore al 50% del carico di lavoro complessivo (la metà delle quali compresa nella fascia tra 51 e 60 anni), mentre sono appena 2 gli uomini nella stessa condizione.
Profili di interesse relativamente alla composizione del personale, in ragione di una disamina generale della qualità del capitale umano attualmente impiegato nell'ateneo cagliaritano, riguardano altri due elementi: l'anzianità di servizio nel medesimo profilo e livello e il titolo di studio posseduto in media dal personale dirigenziale e non dirigenziale.
Sotto il primo aspetto, non si nota uno iato marcato nell'ambito del personale con una permanenza superiore ai 10 anni nel medesimo profilo tra uomini e donne (rispettivamente il 46,11% e il 53,89%), anche se lo scarto di circa 8 punti potrebbe alludere a una progressione di carriera tendenzialmente più lenta per il personale di genere femminile, ipotesi confermata anche osservando la proporzione ribaltata secondo il genere per le permanenze più brevi, tra i 3 e i 5 anni, che riguardano prevalentemente gli uomini (nel 52,28% dei casi) rispetto alle donne (nel 47,72%).
Per quanto riguarda invece la qualifica del capitale umano, misurata dal titolo di studio posseduto, se tutti i dirigenti possiedono almeno una laurea magistrale, tra il personale tecnico amministrativo questa condizione riguarda circa il 53% delle persone occupate in tutte le categorie di inquadramento. Sul versante opposto, appena il 7% del totale ha un titolo di studio inferiore al diploma di scuola superiore e i pochi casi sono circoscritti alle categorie B, C e D. Per le donne, la percentuale di impiegate con un titolo di studio uguale o superiore alla laurea magistrale supera la media totale, assestandosi sul 58%, a fronte di un 44% tra il personale tecnico-amministrativo maschile.
Nell'ambito delle misure di conciliazione vita/lavoro adottate dall'Università di Cagliari, anche alla luce dei cambiamenti organizzativi introdotti o accelerati dall'appena conclusa emergenza pandemica da Covid-19, i dati relativi alla concreta fruizione da parte del personale consentono alcune riflessioni generali.
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. Sul totale delle 560 unità che hanno usufruito di una qualche misura di questo tipo, infatti, appena 20 sono ricorse al part-time orizzontale, e tra esse la quota più consistente riguarda 12 dipendenti di genere femminile in regime di part-time orizzontale 83,33%, metà delle quali di età compresa tra i 41 e i 50 anni. Sono soltanto 2, invece, gli uomini che si sono avvalsi di questa misura. Il part-time verticale non sembra godere di maggiore successo, dato che solo 7 persone (6 delle quali donne) ne hanno usufruito.
Ben più robusti appaiono i dati di diffusione del lavoro agile, formula con cui nelle prassi 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 526 dipendenti, nel 67% 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 74% per gli uomini e all'80% 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, infine, appare del tutto residuale, riguardando appena 5 unità di personale in totale, tra cui 2 uomini e 3 donne.

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	474	28,38	1196	71,62	1670	30,81
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	945	31,87	2020	68,13	2965	54,69
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	116	33,05	235	66,95	351	6,47
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	16	3,68	419	96,32	435	8,02
Totale permessi	1551	28,61	3870	71,39	5421	

(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 parentale, prevista dalla legge 104/92, da una parte, e i congedi parentali dall'altra.
Rispetto alla prima tipologia, è stato soprattutto il personale di genere femminile a fruire dei permessi giornalieri (con una quota assoluta di giornate fruite di 1196 sul totale di 1670, pari al 71,62%). Minoritaria appare anche la quota di permessi orari fruiti dal personale di genere maschile (il 31,87% del totale delle ore rispetto al 68,13% delle ore riconosciute alle loro colleghe), secondo proporzioni che confermano le tradizionali carriere morali di genere improntate su aspettative sociali che richiedono 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 orari richiesti dal personale di genere femminile (pari a una quota del 96,32% del totale), mentre leggermente meno squilibrata appare la distribuzione del numero di permessi giornalieri fruiti (con un significativo 33,05% 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 il 14% rispetto all'86%, 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
- Telelavoro

Sezione 3 - Parità/Pari opportunià

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 redigere il Bilancio di genere?: Sì

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

Azione 1) Le linee-guida per un linguaggio amministrativo inclusivo della dimensione di genere, finalizzate anche alla produzione di una modulistica e di regolamenti congruenti con esse, hanno costituito uno degli output del progetto HORIZON2020 SUPERA, conclusosi nel 2022. La loro applicazione, che costituisce una delle azioni incluse nel GEP di Ateneo (azione 5, area 4), è stata approvata contestualmente all'inserimento dei contenuti del GEP come indirizzo trasversale a tutte le dimensioni del Piano Strategico di Ateneo, nel Giugno 2022, ed era un obiettivo ricompreso nel precedente piano azioni positive 2019-2021. La loro adozione, a seguito di traduzione e adattamento del testo in inglese prodotto nell'ambito del progetto SUPERA, è in via di attuazione sia tramite iniziative di diffusione dell'uso di termini 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, tuttora in corso.

Azione 2) Adesione 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. Somministrazione della versione tradotta in italiano del questionario formulato a livello europeo dal network UNISAFE, nel Marzo 2022, a tutto il personale tecnico-amministrativo, docente e ricercatore e alla popolazione studentesca, con l'accompagnamento di 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 di una conferenza divulgativa dal titolo "Le parole per dirla. L'impegno di UniCa nel contrasto alla violenza di genere", in data 5 aprile 2022.

Azione 3) Iniziative di sensibilizzazione nei confronti della violenza di genere a forte impatto partecipativo e simbolico. Organizzazione di un concorso tra la popolazione studentesca per la selezione della frase più rappresentativa da incidere su un totem in prossimità della panchina simbolicamente dipinta di rosso già allestita collettivamente in occasione del precedente 25 Novembre presso il giardino della Facoltà di Ingegneria, dal titolo "Un pensiero per cancellare la violenza di genere", con relativa premiazione in occasione di un evento seminariale patrocinato dal CUG il 5 Aprile 2022.

Azione 4) Redazione aggiornamento bilancio di genere 2018/2020. Redazione Secondo Bilancio di Genere UniCa, in versione aggiornata secondo le indicazioni CRUI

Azione 5) Approvazione da parte del Senato Accademico della possibilità di scegliere lo slot temporale più conveniente per l'erogazione dell'attività didattica, in termini di conciliazione, da parte dei neo-genitori.

Azione 6) Estensione e Rafforzamento del servizio di Counseling Psicologico. Incremento del personale dedicato all'erogazione del servizio di Counseling psicologico rivolto agli studenti/esse, sulla base dell'incremento esponenziale delle richieste a seguito della difficile ripresa delle normali attività universitarie dopo il periodo pandemico. Il Servizio offre vari tipi di interventi gratuiti e confidenziali: Supporto psicologico individuale; Supporto psicologico di gruppo; Attività di sensibilizzazione; Spazio Future Matricole

Nel corso del 2022, il Comitato Unico di Garanzia ha istituito un apposito gruppo di lavoro, composto da alcuni dei suoi componenti e coordinato dalla Presidente, per l'aggiornamento del Piano Triennale di Azioni Positive, adottato dall'Università

di Cagliari a partire dal 2013 e allo stato attuale nell'imminenza del licenziamento della sua quarta versione, già interamente redatta e in via di approvazione da parte degli organi competenti per il prossimo triennio che coprirà il periodo fino al 2024, facendo seguito al vigente documento 2019-2021.

Tra le azioni previste in avvio per l'anno in corso 2023 e in gran parte già in via di attuazione si segnalano le seguenti:

a) Introduzione del servizio "Sportello d'Ascolto" e attivazione della figura del/la Consigliere/a di Fiducia. L'obiettivo è garantire al meglio la sicurezza di tutto il personale e della popolazione studentesca in un ambiente di lavoro e di studio sereno, tramite la definizione di pratiche certe e ben diffuse volte a raccogliere le segnalazioni di molestie, discriminazioni e abusi di ogni genere, a trattarle con le adeguate competenze, a contrastarle e sanzionarle e a prevenirle. L'esigenza è emersa a seguito delle numerose segnalazioni pervenute su base ordinaria al CUG e sulla scorta degli esiti della survey UNISAFE, e costituisce una delle azioni incluse nel PAP in via d'approvazione per l'anno in corso. L'approvazione da parte del Senato Accademico e del CDA dell'introduzione del servizio "Sportello d'ascolto" e dell'attivazione della figura del/la Consigliere/a di Fiducia, previa definizione ed emanazione del bando di reclutamento e del relativo capitolo di spesa, avverrà a breve sulla base dell'istruttoria già condotta dal CUG, sulla scorta della raccolta delle principali prassi già attivate da numerose altre università italiane

b) 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 (Social Meaning Impact through LLL Universities in Europe, area "Women in Leadership). I tre strumenti (Modello di Diversity Audit, Corso di Formazione Professionale dal titolo "Il tetto di cristallo non è ancora infranto" e il Modello di Action Plan per la promozione dell'equità di genere) sono già stati sperimentati nel corso del 2022 dall'Università di Cagliari come partner del progetto europeo Erasmus+ SMILE, e la loro entrata a regime su base di frequenza biennale tra le politiche gender-inclusive di UniCa, a seguito della chiusura del progetto alla fine del 2023 ne rappresenterà il principale ouput.

c) Estensione dei servizi connessi alla Tessera Baby agli studenti/esse che documentino la propria condizione di caregiver di figli/e con disabilità anche di età superiore ai 10 anni. L'obiettivo è rafforzare il benessere organizzativo in termini di supporto alla conciliazione tra studio e carichi di famiglia.

d) Implementazione delle azioni di promozione dell'uguaglianza di genere previste nell'ambito della candidatura alla certificazione europea "HRS4R" (Human Resources Strategy for Researchers). L'obiettivo è il miglioramento dell'indirizzo di policy di Unica a favore della promozione dell'equità di genere per tutto il personale ricercatore, sulla base della GAP analysis e delle proposte formulate nell'ambito del gruppo di lavoro tecnico su condizioni lavorative e previdenza sociale nominato dal Rettore. L'iniziativa è inclusa nel PAP in via d'approvazione per l'anno in corso. Tra le azioni previste, l'introduzione di una regola che, a parità di requisiti e titoli, selezioni nei processi di reclutamento candidati/e del genere meno rappresentato, a fini di riduzione del gender gap e in particolare del glass door index.

e) Ripristino della somministrazione Indagine Annuale sul Benessere Organizzativo di tutto il personale. L'obiettivo è la promozione del Benessere Organizzativo e individuale, sulla base di una base-line e di una raccolta documentata dei bisogni più diffusi, soprattutto a seguito degli effetti a medio e lungo termine della crisi pandemica e dell'incremento delle pratiche di lavoro agile, finora misurati solo attraverso survey circoscritte.

f) Modifica del Regolamento Carriera Alias e sua estensione al personale docente e tecnico-amministrativo.

g) Introduzione di un modulo formativo obbligatorio trasversale per tutti i dottorandi/e di ogni area disciplinare sul tema della promozione della parità di genere nel Contesto Accademico e nella Ricerca (Strumenti e Strategie di Policy).

h) Rafforzamento di azioni comuni di sensibilizzazione e comunicazione rispetto alla tematica del contrasto alle discriminazioni tra il CUG e il (CAL) Cagliari Accessibility Lab.

i) Attivazione di progetti di ricerca e di iniziative di comunicazione seminariale scientifica e divulgativa sui temi dell'equità di genere promossi dall'Ateneo nell'ambito del CEntro INterdisciplinare di ricerche e studi di Genere (CEING) dell'Università degli Studi di Cagliari, appena istituito nell'Aprile 2023. L'obiettivo è favorire l'integrazione di una dimensione di genere nei contenuti di ricerca, sia rispetto alle tematiche affrontate, sia rispetto alle fonti, al personale e alla metodologia utilizzata, in tutti gli ambiti disciplinari, in un'ottica trasversale. L'iniziativa prevederà la promozione e il supporto di progetti di ricerca e di iniziative convegnistiche sui temi dell'equità di genere o gender-sensitive maturati nell'ambito del Centro CEING, come

previsto dal Piano di Uguaglianza di Genere di Unica.

l) 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.

3. b) Fruizione per genere della formazione

Fruizione della formazione suddiviso per genere, livello ed età

	Uomini								Donne							
Tipo formazione	< 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)	2	27	108	153	141	431	39,54	4,18	4	42	344	239	30	659	60,46	3,50
Competenze manageriali/Relazionali	103	903	3994	3640	1247	9887	35,25	95,82	200	1771	6557	8123	1513	18164	64,75	96,47
Violenza di genere	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	6	0	0	6	100,00	0,03
Totale ore	105	930	4102	3793	1388	10318			204	1813	6907	8362	1543	18829		
Totale ore %	0,36	3,19	14,07	13,01	4,76	35,40			0,70	6,22	23,70	28,69	5,29	64,60		

[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 2022, su mandato rettorale e per iniziativa del CUG, è stata avviata la redazione della seconda edizione del Bilancio di Genere dell'Università di Cagliari (2018-2020), secondo 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 include, 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 agli inizi del 2023 e il documento si trova in stato di imminente approvazione da parte degli organi competenti d'Ateneo, facendo seguito alla prima edizione approvata il 21 dicembre 2020 e riferita in ultima istanza all'anno accademico 2017-2018.
Coerentemente alle 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 ampiamento 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 imo nei processi organizzativi d'Ateneo, nell'ottica di un progressivo miglioramento individuale e collettivo.

Si è anche prevista la stampa e divulgazione della nuova edizione del Bilancio di Genere, al fine di promuovere una migliore e generale consapevolezza dei divari di genere ancora persistenti in Ateneo e degli indirizzi di policy attivati per ridurli. L'iniziativa è inclusa nel PAP in via d'approvazione per l'anno in corso e si propone di dotare la versione definitiva del Bilancio di Genere, approvato dagli organi d'Ateneo, della veste grafica già utilizzata per il Piano di Uguaglianza di Genere, ad opera di Unica Press e organizzare occasioni seminariali divulgative e comunicazioni ad hoc sulle pagine dedicate nel sito d'Ateneo.

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**
Comm. conc. pubbl. t ind B	2	50,00	2	50,00	4	0,56	Donna
Comm. conc. pubbl. t. ind. C	1	25,00	3	75,00	4	0,56	Donna
Comm. conc. pubbl. t. ind. C	1	25,00	3	75,00	4	0,56	Donna
Comm. conc. pubbl.t. ind. C	2	50,00	2	50,00	4	0,56	Donna
Comm. conc. pubbl. t. ind. C	2	50,00	2	50,00	4	0,56	Donna
Comm. conc. pubbl. t. ind. C	1	25,00	3	75,00	4	0,56	Donna
Comm. conc. pubbl. t. ind. D	1	25,00	3	75,00	4	0,56	Donna
Comm. conc. pubbl. t. ind. D	3	75,00	1	25,00	4	0,56	Uomo
Comm. conc. pubbl. t. ind. D	2	50,00	2	50,00	4	0,56	Donna
Comm. conc. pubbl. t. ind. D	1	25,00	3	75,00	4	0,56	Uomo
Comm. conc. pubbl. t. ind. D	2	50,00	2	50,00	4	0,56	Uomo
Comm. conc. pubbl. t. ind. D	3	75,00	1	25,00	4	0,56	Uomo
Comm. conc. pubbl. t. ind. D	2	50,00	2	50,00	4	0,56	Donna
Comm. conc. pubbl. t. ind. D	2	50,00	2	50,00	4	0,56	Uomo
Comm. conc. pubbl. t. ind. D	1	25,00	3	75,00	4	0,56	Uomo
Comm. conc. pubbl. t. ind. D	1	25,00	3	75,00	4	0,56	Uomo
Comm. conc. pubbl. t. ind. D	2	50,00	2	50,00	4	0,56	Uomo
Comm. conc. pubbl. t. ind. D	3	75,00	1	25,00	4	0,56	Uomo
Comm. conc. pubbl. t. ind. D	1	25,00	3	75,00	4	0,56	Donna
Comm. conc. pubbl. t. ind. D	2	50,00	2	50,00	4	0,56	Donna
Comm. conc .pubbl. t ind. EP	3	75,00	1	25,00	4	0,56	Uomo
Comm. conc .pubbl. t ind. EP	2	50,00	2	50,00	4	0,56	Uomo
Comm. conc .pubbl. t ind. EP	2	50,00	2	50,00	4	0,56	Donna
Comm. conc .pubbl. t ind. EP	1	25,00	3	75,00	4	0,56	Donna
Comm. sel. pubb. t.d. C	3	75,00	1	25,00	4	0,56	Uomo
Comm. sel. pubb. t.d. C	2	50,00	2	50,00	4	0,56	Uomo
Comm. sel. pubb. t.d. C	3	75,00	1	25,00	4	0,56	Uomo
Comm. sel. pubb. t.d. C	1	25,00	3	75,00	4	0,56	Uomo
Comm. sel. pubb. t.d. C	1	25,00	3	75,00	4	0,56	Donna
Comm. sel. pubb. t.d. C	2	50,00	2	50,00	4	0,56	Uomo

	Uomini		Donne		Totale		
Commissione	Valori assoluti	% (1)	Valori assoluti	% (1)	Valori assoluti	% (2)	Presidente
Comm. sel. pubb. t.d. C	1	25,00	3	75,00	4	0,56	Donna
Comm. sel. pubb. t.d. C	1	25,00	3	75,00	4	0,56	Donna
Comm. sel. pubb. t.d. D-PROMOTER_5TA	1	25,00	3	75,00	4	0,56	Donna
Comm. sel. pubb. t.d. D	2	50,00	2	50,00	4	0,56	Uomo
Comm. sel. pubb. t.d. D	1	25,00	3	75,00	4	0,56	Donna
Comm. sel. pubb. t.d. D	1	25,00	3	75,00	4	0,56	Uomo
Comm. sel. pubb. t.d. D-PROMOTER_5TA	1	25,00	3	75,00	4	0,56	Donna
Comm. sel. pubb. t.d. D	2	50,00	2	50,00	4	0,56	Uomo
Comm. sel. pubb. t.d. D	2	66,67	1	33,33	3	0,42	Uomo
Comm. sel. pubb. t.d. tecnologo	1	33,33	2	66,67	3	0,42	Uomo
Comm. sel. pubb. t.d. tecnologo	2	66,67	1	33,33	3	0,42	Uomo
Comm. sel. pubb. t.d. tecnologo	2	66,67	1	33,33	3	0,42	Uomo
Comm. sel. pubb. t.d. tecnologo	2	66,67	1	33,33	3	0,42	Uomo
Comm. sel. pubb. t.d. tecnologo	2	66,67	1	33,33	3	0,42	Uomo
Comm. sel. pubb. t.d. tecnologo	2	66,67	1	33,33	3	0,42	Uomo
Comm. sel. pubb. A.R. cod. 1	2	66,67	1	33,33	3	0,42	Uomo
Comm. sel. pubb. A.R. cod. 2	1	33,33	2	66,67	3	0,42	Donna
Cmm. sel. pubb. A.R. cod.3	1	33,33	2	66,67	3	0,42	Donna
Cmm. sel. pubb. A.R. cod.5	2	66,67	1	33,33	3	0,42	Uomo
Cmm. sel. pubb. A.R. cod.6	2	66,67	1	33,33	3	0,42	Uomo
Cmm. sel. pubb. A.R. cod.7	2	66,67	1	33,33	3	0,42	Uomo
Cmm. sel. pubb. A.R. cod.8	2	66,67	1	33,33	3	0,42	Uomo
Cmm. sel. pubb. A.R. cod.9	1	33,33	2	66,67	3	0,42	Donna
Cmm. sel. pubb. A.R. cod.10	1	33,33	2	66,67	3	0,42	Donna
Cmm. sel. pubb. A.R. cod.11	1	33,33	2	66,67	3	0,42	Donna
Cmm. sel. pubb. A.R. cod.12	1	33,33	2	66,67	3	0,42	Uomo
Cmm. sel. pubb. A.R. cod.13	2	66,67	1	33,33	3	0,42	Uomo
Cmm. sel. pubb. A.R. cod.14	2	66,67	1	33,33	3	0,42	Uomo
Cmm. sel. pubb. A.R. cod.15	2	66,67	1	33,33	3	0,42	Uomo
Cmm. sel. pubb. A.R. cod. 16	1	33,33	2	66,67	3	0,42	Uomo
Cmm. sel. pubb. A.R. cod.17	2	66,67	1	33,33	3	0,42	Uomo
Cmm. sel. pubb. A.R. cod.18	2	66,67	1	33,33	3	0,42	Uomo

	Uomini		Donne		Totale		
Commissione	Valori assoluti	% (1)	Valori assoluti	% (1)	Valori assoluti	% (2)	Presidente
Cmm. sel. pubb. A.R. cod.19	2	66,67	1	33,33	3	0,42	Uomo
Cmm. sel. pubb. A.R. cod.20	2	66,67	1	33,33	3	0,42	Uomo
Cmm. sel. pubb. A.R. cod.21	2	66,67	1	33,33	3	0,42	Uomo
Cmm. sel. pubb. A.R. cod.22	2	66,67	1	33,33	3	0,42	Uomo
Cmm. sel. pubb. A.R. cod.23	2	66,67	1	33,33	3	0,42	Uomo
Cmm. sel. pubb. A.R. cod.24	2	66,67	1	33,33	3	0,42	Uomo
Cmm. sel. pubb. A.R. cod.25	1	33,33	2	66,67	3	0,42	Donna
Cmm. sel. pubb. A.R. cod.26	1	33,33	2	66,67	3	0,42	Donna
Cmm. sel. pubb. A.R. cod.27	1	33,33	2	66,67	3	0,42	Donna
Cmm. sel. pubb. A.R. cod.28	2	66,67	1	33,33	3	0,42	Uomo
Cmm. sel. pubb. A.R. cod.29	1	33,33	2	66,67	3	0,42	Donna
Cmm. sel. pubb. A.R. cod.30	2	66,67	1	33,33	3	0,42	Uomo
Cmm. sel. pubb. A.R. cod.31	2	66,67	1	33,33	3	0,42	Uomo
Cmm. sel. pubb. A.R. cod.32	2	66,67	1	33,33	3	0,42	Uomo
Cmm. sel. pubb. A.R. cod.34	2	66,67	1	33,33	3	0,42	Uomo
Cmm. sel. pubb. A.R. cod.35	2	66,67	1	33,33	3	0,42	Uomo
Cmm. sel. pubb. A.R. cod.36	1	33,33	2	66,67	3	0,42	Donna
Cmm. sel. pubb. A.R. cod.37	2	66,67	1	33,33	3	0,42	Uomo
Cmm. sel. pubb. A.R. cod.38	2	66,67	1	33,33	3	0,42	Uomo
Cmm. sel. pubb. A.R. cod.39	2	66,67	1	33,33	3	0,42	Uomo
Cmm. sel. pubb. A.R. cod.40	2	66,67	1	33,33	3	0,42	Uomo
Cmm. sel. pubb. A.R. cod.41	1	33,33	2	66,67	3	0,42	Uomo
Cmm. sel. pubb. A.R. cod.42	2	66,67	1	33,33	3	0,42	Uomo
Cmm. sel. pubb. A.R. cod.43	2	66,67	1	33,33	3	0,42	Uomo
Cmm. sel. pubb. A.R. cod.44	2	66,67	1	33,33	3	0,42	Uomo
Cmm. sel. pubb. A.R. cod.45	1	33,33	2	66,67	3	0,42	Uomo
Cmm. sel. pubb. A.R. cod.46	2	66,67	1	33,33	3	0,42	Uomo
Cmm. sel. pubb. A.R. cod.47	1	33,33	2	66,67	3	0,42	Donna
Cmm. sel. pubb. A.R. cod.48	2	66,67	1	33,33	3	0,42	Uomo
Cmm. sel. pubb. A.R. cod.49	2	66,67	1	33,33	3	0,42	Uomo
Cmm. sel. pubb. A.R. cod.50	2	66,67	1	33,33	3	0,42	Uomo
Cmm. sel. pubb. A.R. cod.51	1	33,33	2	66,67	3	0,42	Donna

	Uomini		Donne		Totale		
Commissione	Valori assoluti	% (1)	Valori assoluti	% (1)	Valori assoluti	% (2)	Presidente
Cmm. sel. pubb. A.R. cod.52	1	33,33	2	66,67	3	0,42	Donna
Cmm. sel. pubb. A.R. cod.53	1	33,33	2	66,67	3	0,42	Donna
Cmm. sel. pubb. A.R. cod.54	2	66,67	1	33,33	3	0,42	Uomo
Cmm. sel. pubb. A.R. cod.55	2	66,67	1	33,33	3	0,42	Uomo
Cmm. sel. pubb. A.R. cod.56	2	66,67	1	33,33	3	0,42	Uomo
Cmm. sel. pubb. A.R. cod.57	2	66,67	1	33,33	3	0,42	Uomo
Cmm. sel. pubb. A.R. cod.58	2	66,67	1	33,33	3	0,42	Uomo
Cmm. sel. pubb. A.R. cod.59	2	66,67	1	33,33	3	0,42	Uomo
Cmm. sel. pubb. A.R. cod. 60	2	66,67	1	33,33	3	0,42	Uomo
Cmm. sel. pubb. A.R. cod. 64	2	66,67	1	33,33	3	0,42	Uomo
Cmm. sel. pubb. A.R. cod. 65	2	66,67	1	33,33	3	0,42	Uomo
Cmm. sel. pubb. A.R. cod. 66	2	66,67	1	33,33	3	0,42	Uomo
Cmm. sel. pubb. A.R. cod. 67	2	66,67	1	33,33	3	0,42	Uomo
Cmm. sel. pubb. A.R. cod.68	1	33,33	2	66,67	3	0,42	Uomo
Cmm. sel. pubb. A.R. cod. 69	1	33,33	2	66,67	3	0,42	Donna
Cmm. sel. pubb. A.R. cod. 70	1	33,33	2	66,67	3	0,42	Donna
Cmm. sel. pubb. A.R. cod.71	2	66,67	1	33,33	3	0,42	Uomo
Cmm. sel. pubb. A.R. cod. 72	1	33,33	2	66,67	3	0,42	Donna
Cmm. sel. pubb. A.R. cod. 73	1	33,33	2	66,67	3	0,42	Donna
Cmm. sel. pubb. A.R. cod. 74	2	66,67	1	33,33	3	0,42	Uomo
Cmm. sel. pubb. A.R. cod.75	1	33,33	2	66,67	3	0,42	Donna
Cmm. sel. pubb. A.R. cod.76	2	66,67	1	33,33	3	0,42	Uomo
Cmm. sel. pubb. A.R. cod. 77	2	66,67	1	33,33	3	0,42	Uomo
ords_01D_0222_12/A1	1	33,33	2	66,67	3	0,42	Uomo
assr_18D_0820_10/C1	3	100,00	0	0,00	3	0,42	Uomo
asss_10D_0622_06/E1	3	100,00	0	0,00	3	0,42	Uomo
asss_10D_0622_08/A1	2	66,67	1	33,33	3	0,42	Uomo
asss_10D_0622_11/D1	1	33,33	2	66,67	3	0,42	Donna
assv_11D_0722_01/B1	1	33,33	2	66,67	3	0,42	Uomo
assv_11D_0722_03/C2	2	66,67	1	33,33	3	0,42	Uomo
assv_11D_0722_05/E1	2	66,67	1	33,33	3	0,42	Uomo
assv_11D_0722_05/H1	1	33,33	2	66,67	3	0,42	Donna

	Uomini		Donne		Totale		
Commissione	Valori assoluti	% (1)	Valori assoluti	% (1)	Valori assoluti	% (2)	Presidente
assv_11D_0722_06/D4	1	33,33	2	66,67	3	0,42	Uomo
assv_11D_0722_08/B3	2	66,67	1	33,33	3	0,42	Uomo
assv_11D_0722_09/D2	1	33,33	2	66,67	3	0,42	Uomo
assv_11D_0722_09/H1	2	66,67	1	33,33	3	0,42	Uomo
assv_11D_0722_12/B2	0	0,00	3	100,00	3	0,42	Donna
assv_11D_0722_12/D2	1	33,33	2	66,67	3	0,42	Uomo
assv_11D_0722_14/D1	2	66,67	1	33,33	3	0,42	Uomo
rtda_15D_1121_06/D3	2	66,67	1	33,33	3	0,42	Uomo
rtda_15D_1121_13/B2	1	33,33	2	66,67	3	0,42	Donna
rtda_15D_1121_03/B1	0	0,00	3	100,00	3	0,42	Donna
rtda_07D_0622_08/A3	1	33,33	2	66,67	3	0,42	Uomo
rtda_07D_0622_08/C1	1	33,33	2	66,67	3	0,42	Uomo
rtda_14D_1122_03/C2	1	33,33	2	66,67	3	0,42	Uomo
rtda_14D_1122_09/C1	3	100,00	0	0,00	3	0,42	Uomo
rtda1_15D_1122_01/B1	1	33,33	2	66,67	3	0,42	Donna
rtda1_15D_1122_02/B1	3	100,00	0	0,00	3	0,42	Uomo
rtda1_15D_1122_02/B2_C	1	33,33	2	66,67	3	0,42	Uomo
rtda1_15D_1122_02/B2_F	3	100,00	0	0,00	3	0,42	Uomo
rtda1_15D_1122_03/B1	2	66,67	1	33,33	3	0,42	Donna
rtda1_15D_1122_03/B2	1	33,33	2	66,67	3	0,42	Donna
rtda1_15D_1122_09/C1	3	100,00	0	0,00	3	0,42	Uomo
rtda11_29D_1122_04/A3	0	0,00	3	100,00	3	0,42	Donna
rtda11_29D_1122_08/A1	2	66,67	1	33,33	3	0,42	Uomo
rtda13_30D_1122_08/C1_10	1	33,33	2	66,67	3	0,42	Uomo
rtda13_30D_1122_08/C1_12	2	66,67	1	33,33	3	0,42	Uomo
rtda13_30D_1122_08/D1	1	33,33	2	66,67	3	0,42	Uomo
rtda13_30D_1122_08/E2	2	66,67	1	33,33	3	0,42	Uomo
rtda2_16D_1122_03/B1	1	33,33	2	66,67	3	0,42	Uomo
rtda2_16D_1122_04/A3	1	33,33	2	66,67	3	0,42	Uomo
rtda2_16D_1122_08/A1	1	33,33	2	66,67	3	0,42	Uomo
rtda2_16D_1122_08/F1	1	33,33	2	66,67	3	0,42	Uomo
rtda2_16D_1122_09/F2	2	66,67	1	33,33	3	0,42	Donna

	Uomini		Donne		Totale		
Commissione	Valori assoluti	% (1)	Valori assoluti	% (1)	Valori assoluti	% (2)	Presidente
rtda2_16D_1122_12/E1	1	33,33	2	66,67	3	0,42	Uomo
rtda2_16D_1122_12/E4	1	33,33	2	66,67	3	0,42	Uomo
rtda3_17D_1122_02/B2	3	100,00	0	0,00	3	0,42	Uomo
rtda3_17D_1122_03/D1	2	66,67	1	33,33	3	0,42	Uomo
rtda3_17D_1122_06/A2	2	66,67	1	33,33	3	0,42	Uomo
rtda3_17D_1122_06/C1	3	100,00	0	0,00	3	0,42	Uomo
rtda3_17D_1122_06/D3	1	33,33	2	66,67	3	0,42	Donna
rtda3_17D_1122_09/G2	1	33,33	2	66,67	3	0,42	Donna
rtda4_18D_1122_01/B1	3	100,00	0	0,00	3	0,42	Uomo
rtda4_18D_1122_09/H1	2	66,67	1	33,33	3	0,42	Uomo
rtda5_19D_1122_12/B1	1	33,33	2	66,67	3	0,42	Donna
rtda5_19D_1122_13/A1	1	33,33	2	66,67	3	0,42	Uomo
rtda5_19D_1122_13/A4	1	33,33	2	66,67	3	0,42	
rtda5_19D_1122_13/B1	1	33,33	2	66,67	3	0,42	Uomo
rtda5_19D_1122_13/D1	1	33,33	2	66,67	3	0,42	Donna
rtda6_20D_1122_02/D1_C	2	66,67	1	33,33	3	0,42	Uomo
rtda6_20D_1122_02/D1_V	2	66,67	1	33,33	3	0,42	Uomo
rtda6_20D_1122_03/D1	0	0,00	3	100,00	3	0,42	Donna
rtda6_20D_1122_05/I2	1	33,33	2	66,67	3	0,42	Donna
rtda6_20D_1122_06/N1	2	66,67	1	33,33	3	0,42	
rtda7S10_26D_1122_02/D1	3	100,00	0	0,00	3	0,42	Uomo
rtda7S10_26D_1122_06/A1	0	0,00	3	100,00	3	0,42	Uomo
rtda7S5_21D_1122_09/A3	1	33,33	2	66,67	3	0,42	Uomo
rtda7S5_21D_1122_09/D2_a	2	66,67	1	33,33	3	0,42	Uomo
rtda7S5_21D_1122_09/D2_b	3	100,00	0	0,00	3	0,42	Uomo
rtda7S6_22D_1122_01/A1	0	0,00	3	100,00	3	0,42	Donna
rtda7S6_22D_1122_01/A2	1	33,33	2	66,67	3	0,42	Uomo
rtda7S6_22D_1122_01/B1_C	1	33,33	2	66,67	3	0,42	Uomo
rtda7S6_22D_1122_01/B1_D	2	66,67	1	33,33	3	0,42	Donna
rtda7S6_22D_1122_01/B1_R	2	66,67	1	33,33	3	0,42	Donna
rtda7S6_22D_1122_01/B1_T	2	66,67	1	33,33	3	0,42	Donna
rtda7S6_22D_1122_11/D2	1	33,33	2	66,67	3	0,42	Uomo

	Uomini		Donne		Totale		
Commissione	Valori assoluti	% (1)	Valori assoluti	% (1)	Valori assoluti	% (2)	Presidente
rtda7S7_23D_1122_01/B1_A	2	66,67	1	33,33	3	0,42	Donna
rtda7S7_23D_1122_08/A1	2	66,67	1	33,33	3	0,42	Uomo
rtda7S7_23D_1122_09/C1	2	66,67	1	33,33	3	0,42	Uomo
rtda7S7_23D_1122_09/C2	2	66,67	1	33,33	3	0,42	Donna
rtda7S7_23D_1122_09/E4	2	66,67	1	33,33	3	0,42	Donna
rtda7S7_23D_1122_09/G1	1	33,33	2	66,67	3	0,42	Uomo
rtda7S7_23D_1122_13/D3	0	0,00	3	100,00	3	0,42	Donna
rtda7S8_24D_1122_08/A3	2	66,67	1	33,33	3	0,42	Donna
rtda7S8_24D_1122_08/F1	2	66,67	1	33,33	3	0,42	Uomo
rtda7S9_25D_1122_03/D1	2	66,67	1	33,33	3	0,42	Uomo
rtda7S9_25D_1122_04/A1	1	33,33	2	66,67	3	0,42	Uomo
rtda7S9_25D_1122_04/A2	1	33,33	2	66,67	3	0,42	Donna
rtda7S9_25D_1122_05/A1	2	66,67	1	33,33	3	0,42	Uomo
rtda7S9_25D_1122_05/C1_a	3	100,00	0	0,00	3	0,42	Uomo
rtda7S9_25D_1122_05/C1_b	2	66,67	1	33,33	3	0,42	Uomo
rtda7S9_25D_1122_08/A2	0	0,00	3	100,00	3	0,42	Donna
rtda8_27D_1122_01/A6	2	66,67	1	33,33	3	0,42	Uomo
rtda8_27D_1122_08/A3	2	66,67	1	33,33	3	0,42	Uomo
rtda8_27D_1122_09/F2	2	66,67	1	33,33	3	0,42	Donna
rtda9_28D_1122_05/F1	0	0,00	3	100,00	3	0,42	Donna
rtdaD_04D_0422_08/A1	2	66,67	1	33,33	3	0,42	Uomo
rtdaE_13D_0822_13/B3	2	66,67	1	33,33	3	0,42	Donna
rtdaS_05D_0522_11/D2	1	33,33	2	66,67	3	0,42	Uomo
rtdb_02D_0322_05/I2	1	33,33	2	66,67	3	0,42	Donna
rtdb_02D_0322_06/H1	1	33,33	2	66,67	3	0,42	Uomo
rtdb_02D_0322_10/L1	0	0,00	3	100,00	3	0,42	Donna
rtdb_03D_0422_01/A5	1	33,33	2	66,67	3	0,42	Donna
rtdb_06D_0522_13/A1	2	66,67	1	33,33	3	0,42	Uomo
rtdb_08D_0622_06/M2	2	66,67	1	33,33	3	0,42	Uomo
rtdb_08D_0622_06/N2	1	33,33	2	66,67	3	0,42	Donna
rtdb_09D_0622_03/A1	0	0,00	3	100,00	3	0,42	Donna
rtdb_09D_0622_09/D2	3	100,00	0	0,00	3	0,42	Uomo

	Uomini		Donne		Totale		
Commissione	Valori assoluti	% (1)	Valori assoluti	% (1)	Valori assoluti	% (2)	Presidente
rtdb_09D_0622_13/A3	2	66,67	1	33,33	3	0,42	Donna
rtdb_09D_0622_13/B1	1	33,33	2	66,67	3	0,42	Uomo
rtdb_12D_0822_13/D1	0	0,00	3	100,00	3	0,42	Donna
Totale personale	360		353		713		
Totale % sul personale complessivo	19,09		18,72		37,80		

(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 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/) e dei professori associari 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/).
A fronte di questa normativa, introdotta alla fine del 2022, i dati rilevati per l'anno in oggetto relativamente alla composizione per genere delle commissioni di concorso per il reclutamento del personale docente fanno emergere, nell'ambito delle 79 selezioni riferite a ricercatori/ici di tipo A, un leggero sbilanciamento a favore maschile rispetto alla figura di presidenza (che in 51 casi è rivestita da un uomo, con un'incidenza pari al 64,6%). In 8 casi, pari a poco più del 10%, le commissioni sono state composte da sole donne, e il dato è pressochè identico a genere invertito, con 9 commissioni monogenere maschile. Nei restanti 62 casi, a fronte di una composizione evidentemente mista delle commissioni, la presenza maschile e femminile è risultata perfettamente equivalente, con 31 commissioni formate da due uomini e una donna e 31 formate da due donne e un uomo.
Restando nell'ambito dei concorsi per ricercatori/ici, ma in questo caso di tipo B, a fronte di un numero totale di 12 procedure svoltesi nel 2022, in 7 casi la presidente è stata una donna (con un'incidenza del 58%). In 3 casi si sono avute commissioni tutte al femminile e solo in un caso tutte al maschile. Un leggero squilibrio a vantaggio femminile si registra nella distribuzione di genere nel resto dei casi, con 5 commissioni composte da 2 donne e un uomo e 3 commissioni composte da 2 uomini e una donna.
I 15 concorsi per la posizione associata hanno visto una netta prevalenza maschile nel ruolo di presidente di commissione (in 12 casi, pari all'80% del totale), ma solo in 2 casi la commissione è stata formata da soli uomini (e in un unico caso da sole donne). Per il resto, la composizione delle commissioni è risultata pienamente equilibrata, con 6 commissioni composta da 2 uomini e 1 donna e 6 con una proporzione di genere inversa.
Nell'unico concorso da professore ordinario tenutosi nel 2022, il presidente era un uomo, e le altre due componenti, donne.
Passando ad analizzare il personale tecnico-amministrativo, le 24 commissioni di concorso pubblico per posizioni a tempo indeterminato (per tutte le fasce B, C, D ed EP) sono state presiedute da una donna in più della metà dei casi (per 13 volte), e in nessun caso ci sono state commissioni mono-genere. In quasi la metà dei casi (pari a 11), la commissione è stata formata da 2 uomini e 2 donne, in perfetto bilanciamento) mentre in 9 casi la proporzione di genere ha registrato una prevalenza femminile (in rapporto di 3 a 1), e in appena 4 casi una prevalenza di segno opposto (nelle commissioni formate da 3 uomini e una donna).
Nelle 15 commissioni per la selezione pubblica di personale tecnico amministrativo a tempo determinato, i presidenti sono stati uomini nel 60% dei casi. Un terzo delle commissioni ha visto una perfetta composizione di genere (2 uomini e 2 donne), mentre nei restanti due terzi ha prevalso la tipologia di commissione formata da 3 donne e un solo uomo, rappresentata in 8 circostanze a fronte dei soli 2 casi di commissioni formate da 3 uomini e un'unica donna.
Per i 6 concorsi da tecnologo tenutisi nel 2022, la presidenza è stata sempre e solo maschile e in quasi tutti i casi le

commissioni sono risultate formate da 2 uomini e 1 donna.
Un'ultima notazione riguarda le 72 selezioni pubbliche tenutesi alll'Ateneo di Cagliari per l'attribuzione di assegni di ricerca nel 2022. In 52 casi, pari al 72%, la presidenza è stata maschile, ma in nessun caso si sono registrate commissioni mono-genere. La tipologia più frequente è stata invece quella delle commissioni formate da 2 uomini e 1 donna (in 48 casi, pari a due terzi esatti del totale).
Osservando il dato complessivo, relativo alla composizione per genere di tutte le 713 commissioni di concorso nel 2022, non può non segnalarsi un sostanziale equilibrio tra la presenza maschile (360 unità) e quella femminile, di poco inferiore (353 unità).

3. e) Differenziali retributivi uomo/donna

Divario economico, media delle retribuzioni omnicomprensive 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 %
Direttore generale	€113248,00	€0,00	€ -113248,00	--
Dirigenti	€51835,70	€50077,50	€ -1758,20	-3,51
Personale TA Categoria B	€20712,40	€21472,90	€ 760,50	3,54
Personale TA Categoria C	€21860,70	€21641,40	€ -219,30	-1,01
Personale TA Categoria D	€26138,80	€25543,80	€ -595,00	-2,33
Personale TA Categoria EP	€32853,20	€32389,30	€ -463,90	-1,43
Professori Ordinari	€58934,10	€53717,60	€ -5216,50	-9,71
Professori Associati	€40787,70	€41062,20	€ 274,50	0,67
RICERCATORI UNIVERSITARI	€33321,80	€34303,90	€ 982,10	2,86
RTDA	€22944,40	€25309,20	€ 2364,80	9,34
RTDB	€32036,20	€29404,60	€ -2631,60	-8,95

Relativamente al divario economico rilevato tra i e le titolari di posizioni organizzative, i dati riferiti al 31 dicembre 2022 presentano un gap significativo, per quanto contenuto, a svantaggio delle figure di genere femminile a livello dirigenziale (pari a -3,51%, calcolato come differenziale percentuale tra la retribuzione netta media degli uomini e quella delle donne in questo tipo di inquadramento).
Tra il personale tecnico-amministrativo, l'unico caso di diffenziale retributivo di genere di segno inverso si riscontra per la categoria B, quella meno qualificata e con minor grado di autonomia, con un +3,54% a favore del personale di genere femminile, pari a una somma media annua di 760,50 euro. Per tutte le altre categorie, ascendendo dalla categoria C alla D fino alla categoria EP, il differenziale retributivo torna negativo a svantaggio femminile, sebbene di entità ridotta, con valori rispettivamente pari a -1,01%, -2,33% e -1,43%.
L'analisi dei dati riferiti al personale docente e di ricerca offre un quadro più variegato. Infatti, mentre il differenziale retributivo tra donne e uomini risulta marcato nel ruolo ordinario, assestandosi su -9,71%, tra le figure degli associati, dei ricercatori universitari a tempo indeterminato e dei ricercatori precari di tipo A il divario diventa di segno inverso, con valori pari a 0,67%, 2,86% e ben 9,34%. Quest'ultimo dato, tuttavia, che lascerebbe presagire un'inversione di tendenza nelle fasi d'accesso alla carriera accademica a vantaggio delle donne più giovani risulta immediatamente compensato – se non addirittura smentito – dal valore del differenziale retributivo associato al ruolo dei ricercatori di tipo B vocati alla stabilizzazione via tenute track, quindi ben più appetibile del precedente, dove si ripresenta nuovamente uno svantaggio femminile quantificato in -8,95%.

Sezione 4 - Benessere personale

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

Nel corso del 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 svolta l'analisi preliminare 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, una prima somministrazione sperimentale realizzata nello stesso anno 2021 ha fatto emergere 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 cardiocircolatori (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 dell'impatto della pandemia da COVID-19 sul personale UNICA (ad esempio per il passaggio allo smart-working), ancora pienamente in corso durante l'annualità considerata, il gruppo di lavoro in accordo con la Direzione per il personale, organizzazione e performance ha deciso di procedere nel corso del 2022 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 sarebbe stato introdotto da una breve lettera introduttiva, volta a 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, avrebbe dovuto poi fare 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.
Nonostante la pianificazione accurata di questa procedura di rilevazione, e la definizione dello strumento per darvi corso nel

2022, come programmato, sono insorti 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. Questa sospensione risulta però di natura contingente e temporanea, in ragione dell'approntamento di migliorie tecnologiche che dovrebbero consentire di avviare l'indagine finora posticipata entro il 2023, i cui risultati saranno certamente di interesse per le valutazioni conseguenti e le proposte di intervento migliorativo cui il CUG potrà contribuire, 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 e ancora pienamente operativo.

4.2 Nella sua organizzazione esistono

Circoli d'ascolto organizzativo:	No
Sportelli d'ascolto:	Sì
Sportelli di counselling:	Sì
Codici etici:	Sì
Codici di condotta:	Sì
Codici di comportamento:	Sì

Sul fronte degli strumenti regolamentari adottati dall'ateneo cagliaritano ai fini della promozione del benessere organizzativo, il documento principale è il Codice Etico e di comportamento (codice unico), adottato il 12 Marzo 2019, che integra in un unico testo i previgenti Codice Etico e Codice di comportamento di Ateneo (https://www.unica.it/unica/protected/159869/0/def/ref/DOC159871/).
Inoltre, 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) - 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 della predisposizione corrente della sua candidatura alla certificazione internazionale Human Resources Strategy for Researchers, un percorso di accreditamento volontario, orientato alla valorizzazione e al miglioramento di iniziative a supporto dei/lle ricercatori/ici. Scopo principale è 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.
https://www.unica.it/unica/page/it/luniversita_di_cagliari_verso_laward_hr_excellence_in_research
Rispetto alla promozione del benessere interno all'organizzazione, sebbene nel 2022 non si sia effettuata una somministrazione dell'indagine canonica sul benessere lavorativo, tale da coinvolgere la totalità del personale, numerose survey focalizzate su tematiche inerenti sono state realizzate tra il 2020 e il 2022 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. Tra esse, si menzionano le tre indagini promosse su iniziativa del core-team interdisciplinare che in Ateneo ha partecipato dal 2018 al 2022 al progetto europeo Horizon 2020 SUPERA (Supporting the Promotion of Equality in Research and Academia, Grant Agreement 787829), nell'ambito di un partenariato internazionale che ha consentito all'Università di Cagliari, tra i suoi output principali, di dotarsi del suo primo Piano di Uguaglianza di Genere nel Giugno 2020: una tra il settembre e l'ottobre 2020, una agli inizi del 2021 e l'ultima – contenente anche una sezione espressamente dedicata alla ricognizione della consapevolezza dell'impatto di genere sulle pratiche di conciliazione e sull'esposizione a comportamenti sessisti e discriminatori – nel Febbraio 2022. I risultati principali di queste indagini sono stati oggetto di comunicazioni a conferenze internazionali e di alcune pubblicazioni scientifiche, tra cui si citano i due articoli collettanei "Don't call It smart: working from home during the pandemic crisis" e

"To be assertive or not to be assertive: that is the question! Students' reactions to sexual harassment in academia", pubblicati sulla rivista internazionale Frontiers in Psychology.
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/). Sul punto, per maggiori approfondimenti, si rinvia anche al report sul questionario somministrato in tema di lavoro agile in ateneo, curato dalla Direzione Personale Organizzazione e Performance e disponibile sul sito di UniCA al link:
https://www.unica.it/unica/protected/309963/0/def/ref/GNC213030/

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

Nello specifico, tra gli interventi migliorativi già pianificati in questa prospettiva, cui è stata accordata la massima priorità, si annoverano tre linee d'azione, strettamente correlate all'imminente attuazione della fase di approfondimento della valutazione dello stress lavoro-correlato attraverso la somministrazione, tramite piattaforma web, di questionari anonimi al personale universitario:
1) Valutare la possibilità di procedere alla valutazione dei rischi da stress lavoro-correlato per le categorie professionali e/o gli/le studenti/esse, non presi in esame nella corrente valutazione, coinvolgendo anche altre strutture universitarie come le scuole di dottorato, le scuole di specializzazione e gli/le studenti\studentesse dei diversi corsi di laurea.
2) Organizzare campagne di informazione e sensibilizzazione sugli scopi delle indagini, volte a raccogliere informazioni sugli indicatori di stress che possano precederle e accompagnarne la somministrazione.
3) Attivare processi di formazione dei lavoratori e delle lavoratrici per migliorare la loro consapevolezza e la loro comprensione nei confronti dello stress, delle sue possibili cause e del modo in cui affrontarlo e/o adattarsi al cambiamento.
In linea e a integrazione di questi obiettivi operativi migliorativi, la principale proposta formulata dal CUG è quella di declinare la valutazione dei rischi in un'ottica di genere, non solo tramite la disaggregazione dei risultati secondo questo parametro, ma anche prevedendo nella ridefinizione dello strumento che sarà somministrato quesiti direttamente connessi a variabili di genere, o comunque gender-sensitive, per esempio in tema di discriminazione (diretta o indiretta) percepita, di mobbing, di molestie di natura sessista e di harassment, al fine di ricavare una base documentale sufficientemente robusta per articolare con una migliore cognizione di causa ulteriori misure di prevenzione e rimozione di situazioni di disagio lavorativo che scontino anche un differenziale di impatto e incidenza, in ragione del genere di attribuzione e/o dell'orientamento sessuale dichiarato.

Inoltre, al netto della rilevanza contingente delle survey precedentemente menzionate, che hanno indagato declinazioni specifiche del disagio potenzialmente esperito dal personale, il CUG ha deliberato e sostenuto fortemente la necessità di ripristinare in modo sistematico e regolare, su base annuale, l'Indagine generale sul Benessere Organizzativo del personale, 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. Il fine è: 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); b) favorire occasioni di confronto con gli stakeholders (Inail, Funzione Pubblica, Ordine Nazionale degli Psicologi, European Federation od Psychologysts' Associations – EFPA, Medici del lavoro etc.) per la condivisione di linee di ricerca, strumenti e metodi; c) proporre dibattiti e occasioni formative capaci di fornire strumenti per l'aggiornamento teorico e metodologico; d) proporre linee-guida e azioni migliorative. L'adesione a questa proposta consentirà a UniCA di avvalersi di uno strumento metodologico (questionario di misurazione del benessere/malessere o stress lavoro-correlato) validato a livello internazionale e standardizzato nel contesto accademico italiano, tale da permettere all'ateneo cagliaritano di 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'obiettivo è quello di acquisire il modello di questionario offerto da QOL@WORK e di procedere alla sua somministrazione nel corso dell'anno accademico 2023-2024, in modo anche da sanare lo iato che separa 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

Una doverosa menzione merita un'ulteriore indagine condotta nel mese di Marzo 2022 e 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 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", in data 5 aprile 2022. A fronte di una somministrazione via mail alla totalità delle popolazioni presenti in ateneo, sulla base degli indirizzari 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 saranno oggetto di elaborazione e valutazione nel corso dei prossimi mesi, in vista di una loro restituzione pubblica e della promozione di politiche positive e contrastive conseguenti da parte dell'Ateneo. 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 hanno preso avvio nel 2022 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 si avvia ad essere sottoposta alla valutazione e approvazione degli organi apicali nei prossimi mesi, previa modifica del Codice Etico e di comportamento d'Ateneo (mediante l'inserimento di un nuovo articolo, il 26-bis, che preveda esplicitamente questa figura finora mancante nell'articolazione gestionale dell'Università di Cagliari, laddove l'articolo 26 già prevedeva le funzioni della Commissione Etica d'Ateneo).

Sezione 5 - Performance

Analisi degli obiettivi di pari opportunità
Obiettivo:
Prevenzione e contrasto di ogni forma di discriminazione

Il documento di programmazione nel quale l'Università di Cagliari ha individuato con chiarezza e prescrittività specifici obiettivi di pari opportunità è il piano strategico 2022-27 (https://unica.it/unica/protected/405198/0/def/ref/GNE363895/), che rimanda anche al PIAO (Piano Integrato di Attività e Organizzazione) per la parte relativa al valore pubblico. In particolare, nel piano strategico si fa esplicito riferimento ai valori di fondo della strategia dell'Ateneo che costituiscono la cornice entro la quale si articola la pianificazione strategica e rappresentano, trasversalmente, il presupposto di ogni attività: la parità di genere, l'accessibilità e l'inclusione.

Sul piano del contrasto a ogni forma di discriminazione, si segnalano i seguenti obiettivi esplicitamente indicati nel piano strategico d'Ateneo:

1. Obiettivo D.8. "Potenziare i servizi di orientamento in ingresso e di accoglienza, promuovere l'inclusione di tutti e assicurare pari opportunità". Tra gli indicatori, sono indicati il numero degli iscritti con vulnerabilità (detenuti negli istituti

penitenziari sardi, richiedenti asilo e rifugiati), la proporzione di immatricolate di genere femminile nelle classi STEM sul totale degli immatricolati in queste classi disciplinari, il numero di servizi di supporto alla genitorialità rivolti all'infanzia e il numero degli studenti con disabilità, DSA e altri BES che accedono ai servizi offerti dall'Ateneo. Nell'illustrazione degli ambiti di sviluppo di questo obiettivo, in termini di impatto atteso sul fronte delle pari opportunità, sono chiaramente indicate due finalità: a) favorire l'accesso allo studio da parte delle studentesse e degli studenti in condizioni di svantaggio (persone con disabilità o DSA, detenute e detenuti, migranti), tramite percorsi di supporto e preparazione e b) rafforzare le azioni volte al rispetto della parità di genere e al contrasto delle discriminazioni.
2. Obiettivo TM.5. "Rafforzare le iniziative di Public Engagement", tra i cui ambiti di sviluppo figura la sensibilizzazione dei dipartimenti sul legame tra public engagement e le tematiche legate alla riduzione delle disuguaglianze e all'inclusione sociale.
3. Obiettivo AT.2. "Accrescere l'impegno dell'Ateneo per lo sviluppo sostenibile (Agenda ONU 2030), tra i cui indicatori rientrano la percentuale di insegnamenti che includono tematiche legate alla sostenibilità sociale, ambientale, economica e la percentuale di prodotti di ricerca sui temi della sostenibilità sociale, ambientale ed economica. In particolare, uno degli ambiti di sviluppo di questo obiettivo è "consolidare le politiche di responsabilità sociale dell'Ateneo con attenzione particolare ai temi dell'inclusione, della parità di genere e del supporto alle persone con disabilità".
4. Obiettivo AT.5. "Assicurare politiche di reclutamento in funzione dell'evoluzione del contesto e nel rispetto dei principi del Gender Equality Plan e del Codice di Condotta per l'assunzione dei ricercatori nell'ambito della Human Resources Strategy for Researchers", i cui indicatori sono definiti, tra gli altri, dal Glass Ceiling Index e dal Glass Door Index. Per quanto riguarda il primo (GCI), con riferimento a un valore iniziale calcolato per il 2021 pari a 1,65, il piano strategico prevede che debba essere portato al valore-obiettivo di 1, che darebbe conto di un raggiunto equilibrio di genere nella possibilità di promozione ai gradi più alti dell'ateneo, a fronte della situazione attualmente sbilanciata a sfavore delle donne, meno rappresentate nella posizione di professoressa ordinaria rispetto ai colleghi uomini. Per quanto riguarda il secondo (GDI), con riferimento a un valore iniziale calcolato per il 2021 pari a 1,14, il piano strategico prevede che anche in questo caso debba essere portato al valore-obiettivo di 1, a significare un compiuto bilanciamento di genere anche nella fase di reclutamento in accesso dei ricercatori e ricercatrici entro la carriera accademica

Obiettivo:
Prevenzione e contrasto alla violenza/mobbing

L'Ateneo conduce ogni anno una capillare campagna di Sensibilizzazione contro la violenza di genere nei contesti accademici. L'obiettivo è promuovere il benessere organizzativo in un ambiente di studio e lavoro sicuro e dotato di procedure certe e ben conosciute per la segnalazione e il contrasto di comportamenti molesti e/o discriminatori in ambito accademico sulla base del genere e/o dell'orientamento sessuale. L'iniziativa è confermata nel PAP in via d'approvazione per l'anno in corso, e si baserà sull'elaborazione e divulgazione dei risultati della survey Unisafe, trasmessi dall'ente europeo coordinatore GESIS a Unica a seguito di Data Use Agreement con un gruppo di ricerca coordonato dalla Delegata per l'Uguaglianza di Genere. Prevederà inoltre campagne di sensibilizzazione a mezzo di eventi seminariali e convegnistici diretti a tutta la popolazione d'Ateneo.

Si conferma, inoltre, la promozione di 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. Tra gli eventi più significativi, si menziona l'organizzazione di un concorso tra la popolazione studentesca per la selezione della frase più rappresentativa da incidere su un totem in prossimità della panchina simbolicamente dipinta di rosso già allestita collettivamente in occasione del precedente 25 Novembre presso il giardino della Facoltà di Ingegneria, dal titolo "Un pensiero per cancellare la violenza di genere", con relativa premiazione in occasione di un evento seminariale patrocinato dal CUG il 5 Aprile 2022. Questa iniziativa si è avvalsa del coinvolgimento di centinaia di studenti e studentesse in occasione dell'allestimento permanente della panchina e un ottimo riscontro del concorso.

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

Oltre alle indagini già segnalate nel presente documento rispetto alla promozione delle pari opportunità di genere, si segnala qui un'ulteriore attività di studio, monitoraggio e analisi connessa all'obiettivo di promuovere concretamente pari opportunità nell'accessibilità a tutte le strutture. Sotto questo profilo, l'Ateneo ha realizzato nel corso del 2022 e fino agli inizi del 2023 una 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 di recente istituzione del Delegato del Rettore per gli spazi e la sostenibilità e del CAL, Centro interdipartimentale Cagliari Accessibility Lab. Accessibilità fisica e cognitiva, istituito con Decreto Rettorale nel Marzo 2020 e a oggi pienamente operativo (https://www.unica.it/unica/it/cagliari_accessibility_lab.page). Si segnala, peraltro, come a seguito del crollo strutturale, il 18 ottobre 2022, di uno degli edifici adiacenti allo spazio destinato all'apertura del servizio d'asilo nido previsto dal PAP, quest'ultima è stata posticipata rispetto alla tempistica originariamente prevista.

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

Tra le numerose attività già segnalate nel presente documento, si sottolinea qui l'approvazione da parte del Senato Accademico della possibilità di scegliere lo slot temporale più conveniente per l'erogazione dell'attività didattica, in termini di conciliazione, da parte dei neo-genitori. Quest'azione positiva, volta alla promozione del benessere organizzativo e individuale in termini di conciliazione vita-lavoro, è consistita in dettaglio nell'introduzione per i neo-genitori in rientro al lavoro dopo la nascita di un figlio/a della possibilità di scegliere prioritariamente uno slot per l'erogazione dell'attività didattica compatibile con le proprie ulteriori esigenze di conciliazione.

Realtivamente al supporto alle responsabilità di cura del personale con obbligazioni verso familiari non autosufficienti, si segnala come sulla base di segnalazioni avanzate in più occasioni al CUG da parte di membri del personale docente d'Ateneo, sia stata promossa l'emanazione di una raccomandazione rettorale, di concerto con la Direzione Affari Generali ed Elezioni, per l'esplicitazione formale, tra le motivazioni valide al fine di potere giustificare l'impossibilità della propria partecipazione in presenza alle riunioni istituzionali degli organi collegiali (nel caso specifico, Consigli di Dipartimento e Consigli di Corso di Studi) quella attinente la responsabilità di assistenza e cura nei confronti di un familiare non autosufficiente, in ottemperanza ai principi di promozione della conciliazione tra impegni professionali e obbligazioni di cura perseguiti dagli indirizzi di policy del nostro Ateneo, con specifico ed esplicito riferimento a quanto previsto dal Piano di Uguaglianza di genere adottato dall'Università di Cagliari. Inoltre, la medesima raccomandazione rettorale sottoposta all'attenzione del Senato Accademico nella seduta del 29 Novembre 2022, ha anche previsto la sollecitazione rivolta a tutti i/le Presidenti di Facoltà e Direttori e Direttrici dei Dipartimenti d'Ateneo per una rotazione nella individuazione dei giorni della settimana nei quali programmare le riunioni degli organi collegiali, in particolare tale da non assestarsi con larga prevalenza sulla giornata del giovedì. Infatti, la necessità di assumersi la responsabilità di cura di familiari non autosufficienti o con gravi problemi di salute (figli, coniugi, genitori), che nel nostro modello culturale di Welfare tende persistentemente a cadere soprattutto in capo alle lavoratrici di genere femminile, impone l'assunzione di impegni regolari, oltre ad altri non prevedibili che comportano faticose (e costose) acrobazie organizzative per conciliare il lavoro con la cura. Nei casi in cui si possa usufruire di una collaborazione esterna, occorre comunque rispettare i contratti di lavoro delle assistenti familiari, che, come è noto, prevedono 6 ore libere il giovedì pomeriggio (dalle 14 alle 20) e l'intera giornata della domenica, oltre alle ore di riposo giornaliere. Ciò significa che ogni giovedì pomeriggio l'assistenza deve essere garantita dal familiare che ne ha la responsabilità, poiché cambiare il giorno di riposo danneggia le assistenti familiari - che a loro volta possono conservare una forma di socialità proprio grazie al fatto di avere lo stesso giorno libero - mentre sostituirle occasionalmente con altre assistenti danneggerebbe le persone assistite, che si sentirebbero in balia di persone sconosciute, oltre a rappresentare un ulteriore costo e problema per chi si faccia carico della cura.
Si segnala inoltre come un'apposita sezione del Piano di Uguaglianza di Genere approvato dall'Ateneo nel Giugno 2020 sia dedicata alla promozione di politiche di conciliazione tra tempi di lavoro professionale ed esigenze di vita privata e familiare.

Obiettivo:
Promozione del Benessere Organizzativo e individuale

Il piano strategico d'Ateneo contiene uno specifico obiettivo (AT.6) espressamente diretto alla promozione del benessere organizzativo o, più correttamente, a "migliorare l'efficacia dei servizi amministrativi, valorizzare il personale e rafforzare il benessere organizzativo", agendo – quali indicatori – sul rapporto tra risorse per la formazione del personale TAB e il numero di TAB di ruolo, sul rapporto tra il numero di ore lavorative prestate in lavoro agile da parte del personale TAB e il numero massimo di ore lavorative potenzialmente svolgibili in lavoro agile, sull'indice di benessere organizzativo del personale docente e del personale TAB e sul numero di processi e servizi riorganizzati sul totale dei servizi da riorganizzare previsti dal piano performance. Tra gli ambiti di sviluppo e impatto principali di questo obiettivo, sono enunciati a) lo sviluppo delle competenze professionali del personale dell'Ateneo anche attraverso specifiche attività formative, b) l'individuazione di

strumenti di premialità per la valorizzazione del merito del personale di Ateneo, c) il miglioramento del benessere psico-fisico del personale d'Ateneo e il rafforzamento delle politiche di conciliazione vita-lavoro al fine di migliorare le performance individuali e organizzative, in linea con i principi stabiliti dal Gender Equality Plan di Ateneo.
In generale, la rilevanza assegnata alla promozione delle pari opportunità nel piano strategico d'Ateneo - che costituisce la cornice generale e di indirizzo cui devono attenersi coerentemente tutti gli altri documenti di piano finalizzati a definire, monitorare e valutare la performance organizzativa dell'amministrazione - ne prospetta la valenza non certamente cosmetica, attribuendo piuttosto alla loro declinazione operativa un'importanza prioritaria e fondativa per la mission e l'identità stessa dell'Università di Cagliari, non solo come istituzione di alta formazione e ricerca d'eccellenza, ma anche come attore pubblico impegnato a diffondere e realizzare, ben oltre il proprio perimetro e in tutto il territorio di riferimento, un cambiamento culturale orientato verso i principi dell'equità, della valorizzazione delle diversità in chiave intersezionale, del contrasto a qualsiasi forma di discriminazione e stereotipo pregiudizievole. Anche la centralità assegnata al Gender Equality Plan, più volte richiamato nel piano strategico come fonte d'indirizzo trasversale a tutti i comparti e a tutte le dimensioni organizzative, conferma lo stretto nesso istituito dall'Ateneo cagliaritano tra la misurazione della propria efficacia ed efficienza istituzionale e amministrativa e il consolidamento di obiettivi di inclusione, responsabilità sociale e sostenibilità, in senso corrispondente agli SDGs che compongono l'Agenda ONU 2030 per lo sviluppo.

Ai fini dell'analisi delle modalità di collegamento tra la dimensione di performance organizzativa e la valutazione della performance individuale dei soggetti responsabili, utili indicazioni possono essere tratte dal Manuale operativo sulla misurazione e valutazione delle performance del personale tecnico amministrativo e bibliotecario, redatto dalla Direzione personale, organizzazione e performance e adottato dall'Università di Cagliari nel 2022. Il manuale menzionato è coerente con il Sistema di Misurazione e Valutazione delle Performance - SMVP adottato dall'Ateneo unitamente al Piano integrato e nel contesto del Documento Strategico di Programmazione integrata, approvato dagli Organi di governo nelle sedute del 28/01/2022 (Senato Accademico) e del 31/01/2022 (Consiglio di Amministrazione). Il principio focale intorno a cui il documento si articola assume che un sistema di misurazione e valutazione equo e condiviso non possa che costituire un'occasione di valorizzazione delle risorse umane, in quanto strumento di crescita personale e professionale che innesca un processo virtuoso di miglioramento continuo. Entrando nel merito delle modalità di collegamento tra la dimensione di performance organizzativa e la valutazione della performance individuale dei soggetti responsabili, è opportuno segnalare come tra i fattori che concorrono alla realizzazione della performance individuale sia incluso il raggiungimento degli obiettivi assegnati formalmente dal responsabile della macro-struttura di afferenza al personale di categoria EP, D, C, B. Gli obiettivi, che in linea generale dovranno tendere a raggiungere livelli "qualitativi di miglioramento del servizio, di innovazione e di maggiore efficienza", devono possedere i seguenti requisiti principali: rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale, alle priorità politiche e alle strategie dell'amministrazione; tali da determinare un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati; riferibili a un arco temporale determinato, di norma corrispondente a un anno; correlati alla quantità e alla qualità delle risorse disponibili. In questo senso, la valutazione del contributo individuale alla performance organizzativa concerne la capacità del singolo di incidere sulla performance della struttura di appartenenza. Riguarda tutte le categorie di personale ed è effettuata dal valutatore sulla base della performance di struttura attesa tenendo conto anche delle eventuali indagini di "customer satisfaction" (cfr. art. 8, comma 1, lett. c), d. lgs. n. 150/2009), in coerenza con i livelli di servizio previsti nella Carta dei Servizi.

Seconda Parte – L'azione del Comitato Unico di Garanzia

Operatività

Modalità di nomina del CUG:	Nomina con Decreto Rettorale, previa delibera del Senato Accademico, nel rispetto della parità di genere
Tipologia di atto:	Decreto Rettorale n°586 del 6 Marzo 2013

	(ultimo aggiornamento per il triennio 2022-2025 è stata aggiornata con D.R. 484 del 9 giugno 2022, con D.R. n. 637 del 16 luglio 2022 e con D.R. n.1093 del 1 Dicembre 2022, a seguito di scadenze di mandati)
Data:	06/03/2013
Organo sottoscrittore:	Magnifico Rettore, previa delibera del Senato Accademico
Eventuale dotazione di budget annuale ai sensi dell'art. 57 del d.lgs. 165/2001:	Sì
Dotazione euro: €2000,00	
Interventi realizzati a costo zero:	No
Esiste una sede fisica del cug?:	Sì
Esiste una sede virtuale?:	Sì
Sede virtuale :	Apposito Gruppo su Piattaforma TEAMS d'Ateneo Pagina dedicata sul sito web d'Ateneo: https://www.unica.it/unica/it/ateneo_s01_ss01_sss10.page
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?:	No

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 Consigliera 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

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

- Orario di lavoro, forme di flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione
- Piani di formazione del personale
- 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 contrasto alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro – mobbing
- 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
- Sull'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età nell'accesso, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, promozione negli avanzamenti di carriera e sicurezza del lavoro

Considerazioni conclusive

Nel corso del 2022, UNICA, con particolare riferimento alla decisiva attività portata avanti dal CUG, 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 processo è avvenuto anzitutto procedendo nell'implementazione del proprio GEP, approvato già alla fine di Giugno 2020 (tra le prime università italiane), quale esito del progetto europeo Horizon 2020 di cui è stata full partner dal 2018 e che proprio nel 2022 è giunto al suo termine, dal titolo "SUPERA" (Supporting the Promotion of Gender Equality in Research and Academia, Grant Agreement 787829).
Sullo stesso fronte operativo, UniCA è stata impegnata in altri due progetti europei:
a) Come full partner nel progetto Erasmus+ SMILE (Social Meaningful Impact through LifeLong Learning Universities in Europe), nell'ambito del programma Erasmus + KA3 Social Inclusion and common values 621433-EPP-1-2020-1-BE-EPPKA3-IPI-SOC-IN, coordinato da EUCEN. Il Progetto si concentra sul tema dell'inclusività nella formazione universitaria, riferendosi in particolare a tre pilastri tematici: esperienza migratoria, diseguaglianze di genere e background socioeconomico. Agendo su questi tre ambiti prioritari, SMILE intende supportare studenti e studentesse in situazioni di svantaggio per ragioni di appartenenza etnica, di connotazione di genere, di condizioni socioeconomiche di partenza, promuovendo la partecipazione, i progressi e i risultati accademici. Nell'ambito di questo progetto, a UNICA è stata attribuita la responsabilità operativa della seconda linea tematica "Women in Leadership". https://smile.eucen.eu
b) UniCA è anche consulente esperta nel progetto EU UniSafe (Gender-based violence and institutional responses: Building

a knowledge base and operational tools to make universities and research organisations safe), entro un partenariato di 45 RPOs internazionali, coordinati dalla European Science Foundation, sul tema del contrasto alla violenza di genere in ambito accademico e nelle istituzioni di formazione d'eccellenza. Nell'ambito di questo progetto ha partecipato alla prima survey europea per valutare la consistenza del fenomeno della violenza di genere in ambito accademico e per sviluppare opportuni strumenti di contrasto comuni su scala internazionale. https://unisafe-gbv.eu

Si è anche completata la fase istruttoria che ha condotto, nei primi mesi del 2023, all'apertura del CEntro INterdisciplinare di ricerche e studi di Genere (CEING) dell'Università degli Studi di Cagliari, già indicata come azione portante all'interno del Gender Equality Plan e ora finalmente in fase di implementazione.

In tema di bilanciamento di genere in sede di reclutamento, i risultati conseguiti da UniCA appaiono promettenti.

Relativamente alle assunzioni avvenute nel 2022 tra il personale docente, si contano complessivamente 142 unità, di cui il 40,85% costituito da persone di genere femminile. A fronte di questo dato medio, la proporzione di genere si declina specificamente sulla base del ruolo acquisito, e denota una prevalenza femminile solo tra i ricercatori/ici di tipo A, tra i quali le donne costituiscono il 54,55% delle nuove assunzioni. Su tutti gli altri ruoli, la percentuale di assunzioni femminili risulta essere inferiore alla soglia del 40%, con dati pari al al 39,02%, al 38,71% e al 35,29% rispettivamente per i ruoli di professoressa ordinaria, associata e ricercatrice di tipo B. Va segnalato come nel 2022 l'Ateneo di Cagliari non abbia assunto alcun ricercatore di tipo A su fondi PNRR, la cui spendita si è avviata per questa tipologia di posizione solo a partire dal 2023.
Per quanto riguarda il personale tecnico-amministrativo, nel corso del 2022 sono state assunte 113 nuove unità, di genere femminile nel 64,60% dei casi. Solo in 5 casi complessivi il reclutamento è avvenuto su fondi PNRR e tra essi le donne assunte risultano 3, rispetto ai 2 colleghi di genere maschile.
Un dovuto approfondimento riguarda le borse di dottorato messe a concorso per il XXXVIII ciclo nel corso del 2022, ripartite su tre bandi: a) 74 borse messe a disposizione dall'Università di Cagliari, di cui 64 finanziate con fondi MUR PL e 10 stanziate da enti di vari natura; B) 41 borse attribuite su fondi PNRR, di cui 25 finanziate con fondi D.M. 251/2022 e 26 cofinanziate al 50% con fondi DM 352/2022; c) 41 borse su progetti PNRR ai quali l'Università di Cagliari partecipa.
A fronte di questi numeri medi a concorso, in totale sono state assegnate 141 borse di studio, e in 5 casi si sono registrate rinunce dopo l'immatricolazione e l'assegnazione, così ripartite secondo il genere: a 4 borse hanno rinunciato altrettanti uomini (una su fondi MUR PL, 2 su fondi PNRR da DM 351 e 352, e una su fondi MUR PL riservata a stranieri con titolo esterno), a una ha rinunciato una donna (una borsa su fondi PNRR da DM 351).

Per le residue 136 borse di dottorato assegnate, la ripartizione di genere è stata la seguente:
- Delle 56 borse su fondi MUR PL + 9 borse da Enti vari, 30 sono state assegnate a studentesse (pari al 46% e 35 a studenti);
- Delle 38 borse su fondi PNRR da DM 351/2022 e 352/2022, 17 (pari al 45%) sono state assegnate a studentesse e 21 a studenti;
- Infine, delle 33 borse assegnate su progetti PNRR, 12 (pari al 36%, dunque appena al di sotto della soglia del 40% raccomandata) sono state assegnate a studentesse e 19 a studenti.

Emerge dunque un superamento della soglia del 40% di attribuzione al genere meno rappresentato (quello femminile) - raccomandata dalla normativa istitutiva dei fondi di finanziamento PNRR - in due tipologie di bandi su tre.

Source URL: *http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-universita-degli-studi-di-cagliari-2023*