



Portale CUG

Relazione CUG

Universita' degli Studi di Cagliari - 2026

Format 2 della direttiva n. 2/2019

Amministrazione

Università degli Studi di Cagliari

Acronimo:	UNICA
-----------	-------

Regione:	Sardegna
----------	----------

Provincia:	CA
------------	----

Comune:	Cagliari
---------	----------

CAP:	09127
------	-------

Indirizzo:	Via Università, 40
------------	--------------------

Codice Amministrazione:	uds_ca
-------------------------	--------

Tipologia Amministrazione:	Pubbliche Amministrazioni
----------------------------	---------------------------

Categoria:	Università e Istituti di Istruzione Universitaria 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_azioni_positive_uds_ca-triennio_2019-2021-anno_.pdf)
(http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_uds_ca-triennio_2019-2021-anno_.pdf)
(536.79 KB)



Sezione 1 - Dati del Personale

1.1 Personale per genere

Ripartizione del personale per genere ed età nei livelli di inquadramento

Tipologia di personale	Inquadramento	Uomini					Donne				
		< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60
Dirigente di livello generale	Dirigente TD	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0
Dirigente di livello non generale	Dirigente TI	0	1	1	2	2	0	0	0	3	0
Personale non dirigente	Area delle elevate professionalità a tempo indeterminato	0	0	5	8	2	0	1	4	15	4
Personale non dirigente	Area dei funzionari a tempo indeterminato	1	11	35	38	26	5	29	60	92	32
Personale non dirigente	Area dei collaboratori a tempo indeterminato	6	30	47	64	49	8	55	73	115	71
Personale non dirigente	Area degli operatori a tempo indeterminato	0	1	7	13	23	0	0	3	25	19
Personale non dirigente	Area delle elevate professionalità a tempo determinato	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0
Personale non dirigente	Area dei funzionari a tempo determinato	0	1	5	1	1	0	4	5	1	0
Personale non dirigente	Area dei collaboratori a tempo determinato	1	1	0	0	0	6	5	1	0	0
Personale non dirigente	Tecnologi	2	7	6	0	0	2	8	8	3	1
Personale non dirigente	CEL a tempo indeterminato	0	0	1	0	4	0	0	0	1	1

Tipologia di personale	Inquadramento	Uomini					Donne				
		< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60
Personale non dirigente	Professori Ordinari	0	1	23	92	80	0	0	4	36	28
Personale non dirigente	Professori Associati	0	20	105	110	39	0	11	80	94	32
Personale non dirigente	Ricercatori a tempo indeterminato	0	0	4	20	20	0	0	7	27	17
Personale non dirigente	Ricercatori TDA	3	56	13	4	1	0	28	15	3	0
Personale non dirigente	Ricercatori TDB	0	10	11	1	0	0	9	10	1	0
Personale non dirigente	Ricercatori RTT	0	26	14	0	0	0	24	13	2	0
Totale personale		13	166	278	353	248	21	174	283	418	205
Totale % sul personale complessivo		0,60	7,69	12,88	16,35	11,49	0,97	8,06	13,11	19,36	9,50

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

Permanenza nel profilo e livello	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
Inferiore a 3 anni	12	148	221	231	128	740	55,43	70,41	20	138	186	179	72	595	44,57	54,19
Tra 3 e 5 anni	1	13	23	11	9	57	41,01	5,42	1	27	29	20	5	82	58,99	7,47
Tra 5 e 10 anni	0	3	10	23	11	47	37,30	4,47	0	7	31	36	5	79	62,70	7,19
Superiore a 10 anni	0	1	23	86	97	207	37,70	19,70	0	2	37	180	123	342	62,30	31,15
Totale	13	165	277	351	245	1051			21	174	283	415	205	1098		
Totale %	0,60	7,68	12,89	16,33	11,40	48,91			0,98	8,10	13,17	19,31	9,54	51,09		

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

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

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

Personale non dirigenziale suddiviso per livello e titolo di studio

Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
AREA EP	Laurea magistrale	14	41,18	20	58,82	34	3,48
AREA EP	Dottorato di ricerca	1	20,00	4	80,00	5	0,51
Area dei funzionari	Diploma di scuola superiore	4	30,77	9	69,23	13	1,33
Area dei funzionari	Laurea	6	54,55	5	45,45	11	1,13
Area dei funzionari	Laurea magistrale	86	34,96	160	65,04	246	25,20
Area dei funzionari	Dottorato di ricerca	15	25,86	43	74,14	58	5,94
AREA DEI COLLABORATORI	Diploma di scuola superiore	65	44,83	80	55,17	145	14,86
AREA DEI COLLABORATORI	Laurea	15	17,65	70	82,35	85	8,71
AREA DEI COLLABORATORI	Laurea magistrale	112	40,88	162	59,12	274	28,07
AREA DEI COLLABORATORI	Dottorato di ricerca	4	28,57	10	71,43	14	1,43
AREA DEGLI OPERATORI	Inferiore al Diploma superiore	15	83,33	3	16,67	18	1,84
AREA DEGLI OPERATORI	Diploma di scuola superiore	21	42,00	29	58,00	50	5,12
AREA DEGLI OPERATORI	Laurea	2	40,00	3	60,00	5	0,51
AREA DEGLI OPERATORI	Laurea magistrale	5	31,25	11	68,75	16	1,64
AREA DEGLI OPERATORI	Dottorato di ricerca	1	50,00	1	50,00	2	0,20
Totale personale		366		610		976	
Totale % sul personale complessivo		16,95		28,25		45,21	

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

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

L'Università degli Studi di Cagliari si conferma come un Ateneo di medie dimensioni che, nel 2026, conta complessivamente 2159 dipendenti, con una leggera prevalenza della componente femminile: 1101 donne contro 1058 uomini. Tale equilibrio complessivo, tuttavia, continua a nascondere differenze significative nella distribuzione di genere tra i diversi livelli di inquadramento. Analizzando la ripartizione per genere ed età nei livelli di inquadramento (Tab. 1.1), emerge come la presenza femminile sia particolarmente rilevante nel personale tecnico-amministrativo non dirigente. Nell'area dei funzionari a tempo indeterminato si contano complessivamente 218 uomini e 218 donne circa nelle fasce centrali di età, ma con una prevalenza femminile nelle classi tra i 41 e i 60 anni (152 donne contro 73 uomini nella fascia 41-50 e 92 donne contro 38 uomini nella fascia 51-60). Analogamente, tra i collaboratori a tempo indeterminato, le donne risultano più numerose in tutte le fasce d'età adulte (263 donne contro 196 uomini complessivi), confermando una forte femminilizzazione del comparto amministrativo. Nelle posizioni apicali non dirigenziali (elevate professionalità), si osserva una prevalenza femminile: 24 donne contro 15 uomini, distribuite soprattutto nella fascia 51-60 anni (15 donne contro 8 uomini). Al contrario, tra i dirigenti non generali permane uno squilibrio a favore degli uomini, con una presenza maschile distribuita in tutte le fasce d'età centrali e una presenza femminile limitata e concentrata nella fascia 51-60. Per quanto riguarda il personale docente e della ricerca, il divario di genere resta marcato. Tra i professori ordinari, gli uomini sono nettamente prevalenti (196 uomini contro

68 donne), con una forte concentrazione nelle fasce di età più avanzate (oltre 50 anni). Anche tra i professori associati si rileva una prevalenza maschile (274 uomini contro 217 donne), sebbene il gap risulti meno accentuato rispetto agli ordinari. Tra i ricercatori, invece, si osserva una distribuzione più equilibrata nelle nuove figure: i ricercatori RTT risultano quasi paritari (40 uomini e 39 donne complessivi), segnalando un possibile riequilibrio nelle politiche di reclutamento più recenti. Dal punto di vista anagrafico, si conferma un'elevata età media del personale: la maggioranza si concentra nelle fasce tra i 41 e i 60 anni, con una presenza significativa anche oltre i 60 anni, soprattutto tra il personale docente e tra gli operatori. I giovani sotto i 30 anni restano una quota molto limitata (34 unità complessive), evidenziando una criticità nel ricambio generazionale. Soffermandosi sull'anzianità nei profili non dirigenziali (Tab. 1.4), emerge che la maggior parte del personale si trova nel ruolo attuale da meno di 3 anni: 740 uomini (70,4% del totale maschile) e 595 donne (54,2% del totale femminile). Questo dato suggerisce una maggiore mobilità recente, soprattutto per gli uomini. Tuttavia, nelle fasce di maggiore anzianità (oltre 10 anni), prevalgono nettamente le donne: 342 unità contro 207 uomini, pari al 62,3% del totale in questa categoria. Ciò conferma una maggiore stabilità della componente femminile nei ruoli nel lungo periodo. Analizzando le percentuali interne, si nota che quasi un quinto degli uomini (19,7%) permane nello stesso profilo da oltre 10 anni, contro il 31,1% delle donne. Questo rafforza l'ipotesi di una minore mobilità verticale per le donne o, alternativamente, di una maggiore permanenza nei ruoli acquisiti. Infine, per quanto riguarda il titolo di studio del personale non dirigente (Tab. 1.7), si evidenzia un livello medio di istruzione elevato. Complessivamente, 976 unità sono censite nella tabella, con una netta prevalenza femminile (610 donne contro 366 uomini). La laurea magistrale rappresenta il titolo più diffuso, in particolare tra i collaboratori (274 unità) e i funzionari (246 unità), con una significativa prevalenza femminile (rispettivamente 59,1% e 65%). Anche il dottorato di ricerca mostra una distribuzione fortemente femminile, soprattutto tra i funzionari (74,1% donne). Tra gli operatori, invece, si registra una maggiore eterogeneità nei titoli di studio: permane una quota di personale con titolo inferiore al diploma (18 unità), prevalentemente maschile (83,3%). Tuttavia, anche in questo ambito si osserva una crescente presenza di titoli universitari, segnale di un progressivo innalzamento del livello di qualificazione. Nel complesso, i dati del 2026 confermano le principali tendenze già osservate negli anni precedenti: una forte presenza femminile nel comparto tecnico-amministrativo, una persistente sottorappresentazione nelle posizioni apicali accademiche e una maggiore stabilità lavorativa delle donne, a fronte di una mobilità più accentuata tra gli uomini. Permangono inoltre criticità legate al ricambio generazionale e alla distribuzione dei ruoli di vertice, che rappresentano ambiti prioritari per le future politiche di equilibrio di genere.

Sezione 2 - Conciliazione vita/lavoro

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

Ripartizione del personale per genere, età e tipo di presenza

Tipo presenza	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
Tempo Pieno	10	51	103	121	103	388	38,34	97,49	21	101	144	237	121	624	61,66	94,98
Part Time >50%	0	0	0	2	0	2	7,41	0,50	0	0	7	12	6	25	92,59	3,81
Part Time ≤50%	0	1	4	1	2	8	50,00	2,01	0	1	3	3	1	8	50,00	1,22
Totale	10	52	107	124	105	398			21	102	154	252	128	657		
Totale %	0,95	4,93	10,14	11,75	9,95	37,73			1,99	9,67	14,60	23,89	12,13	62,27		

⁽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

Tipo misura conciliazione	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
Smart working	13	49	74	96	49	281	36,78	20,75	17	71	147	196	52	483	63,22	29,96
Orario Flessibile	24	182	273	351	233	1063	49,37	78,51	25	162	307	418	178	1090	50,63	67,62
telelavoro domiciliare	0	0	0	2	1	3	37,50	0,22	0	1	0	2	2	5	62,50	0,31
PT Orizzontale	0	0	1	2	0	3	12,00	0,22	0	1	8	10	3	22	88,00	1,36
PT Verticale	0	1	1	2	0	4	25,00	0,30	0	1	2	7	2	12	75,00	0,74
Totale	37	232	349	453	283	1354			42	236	464	633	237	1612		
Totale %	1,25	7,82	11,77	15,27	9,54	45,65			1,42	7,96	15,64	21,34	7,99	54,35		

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

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

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

Un primo focus generale per la riflessione sull’ambito della conciliazione vita/lavoro nel contesto dell’Università di Cagliari, anche alla luce dei cambiamenti organizzativi ormai consolidati nella fase successiva all’emergenza pandemica, deve necessariamente tenere conto delle caratteristiche del capitale umano impiegato nell’anno di riferimento 2025. In tale prospettiva, alcuni elementi preliminari di particolare interesse emergono dall’analisi del tipo di presenza del personale, con specifica attenzione alla distinzione tra tempo pieno e part-time, così come rappresentata nella tabella 1.2. Pur a fronte della già rilevata prevalenza complessiva femminile nell’organico di Ateneo, la quasi totalità del personale tecnico-amministrativo risulta impiegata a tempo pieno. In particolare, il tempo pieno riguarda 388 uomini e 624 donne, pari rispettivamente al 97,49% del totale maschile e al 94,98% del totale femminile. Si tratta di un dato che evidenzia come il rapporto di lavoro standard continui a costituire la forma largamente dominante, mentre il ricorso al part-time rimane circoscritto a una quota minoritaria del personale. Allo stesso tempo, però, il part-time mostra una chiara caratterizzazione di genere, che merita attenzione perché rinvia con evidenza al diverso impatto che i carichi di cura continuano ad avere sulle traiettorie lavorative di uomini e donne. Il part-time superiore al 50% coinvolge infatti 27 persone complessivamente, di cui 25 donne e soltanto 2 uomini: le donne rappresentano dunque il 92,59% del totale di questa tipologia contrattuale. La distribuzione per età mostra inoltre che tale modalità si concentra soprattutto nelle fasce centrali e mature della vita lavorativa, in particolare tra i 41 e i 60 anni, sia pure con una prevalenza più marcata nella componente femminile, dove si contano 7 donne tra i 41 e i 50 anni, 12 tra i 51 e i 60 e 6 oltre i 60 anni. Anche il part-time pari o inferiore al 50% resta numericamente limitato, interessando 16 persone in totale, equamente ripartite tra uomini e donne, ma con valori assoluti molto contenuti. Nel complesso, quindi, il part-time si conferma uno strumento poco diffuso, ma ancora fortemente associato alla componente femminile, soprattutto nelle età in cui più intenso tende a essere il cumulo tra responsabilità professionali e compiti di assistenza familiare. Passando alla fruizione concreta delle misure di conciliazione vita/lavoro offerte dall’Ateneo, i dati della tabella 1.9 consentono di mettere a fuoco con maggiore precisione il grado di diffusione delle diverse soluzioni organizzative. La misura di gran lunga più estesa è rappresentata dall’orario flessibile, che interessa 1063 uomini e 1090 donne. Il dato è particolarmente significativo perché mostra come questa modalità non sia più da considerarsi un istituto eccezionale o destinato a gruppi specifici, ma una componente ormai strutturale dell’organizzazione del lavoro universitario. La sua diffusione generalizzata suggerisce che l’Ateneo abbia consolidato un modello di gestione del tempo di lavoro fondato su margini di adattabilità compatibili con le esigenze del servizio, ma al tempo stesso sensibile ai bisogni delle persone. Sotto questo profilo, l’orario flessibile appare particolarmente rilevante non solo perché ampiamente utilizzato, ma anche perché costituisce probabilmente la misura più “neutra” e inclusiva tra quelle considerate: non richiede infatti una rimodulazione forte del rapporto di lavoro, come accade nel part-time, né una riorganizzazione più complessa delle attività, come nel caso del lavoro agile. Proprio per questo può rappresentare uno strumento efficace di prevenzione del disagio organizzativo quotidiano, consentendo di gestire con maggiore elasticità entrate, uscite e impegni personali, con benefici potenziali sul benessere lavorativo, sulla riduzione dello stress e sulla sostenibilità complessiva dei carichi familiari. Inoltre, la sua elevata fruizione anche da parte degli uomini segnala un elemento positivo, perché lascia intravedere una più ampia legittimazione

culturale delle esigenze di conciliazione, non più lette come questione esclusivamente femminile. Anche il lavoro agile si conferma uno strumento importante, pur con una diffusione molto inferiore rispetto all'orario flessibile. Ne usufruiscono complessivamente 764 dipendenti: 281 uomini e 483 donne, con una prevalenza femminile pari al 63,22%. La distribuzione per età mostra una forte concentrazione nelle fasce tra i 41 e i 60 anni, dove si collocano 170 uomini e 343 donne. Ciò sembra confermare che il lavoro agile venga utilizzato soprattutto nelle fasi della vita in cui risultano più intensi i bisogni di conciliazione, verosimilmente per la presenza contemporanea di responsabilità verso figli, familiari anziani o altri carichi di cura. Molto più residuale risulta invece il telelavoro domiciliare, che riguarda appena 8 persone, di cui 3 uomini e 5 donne. Analogamente, il part-time orizzontale interessa 25 casi complessivi, di cui 22 femminili, mentre il part-time verticale riguarda 16 persone, di cui 12 donne. Anche questi dati confermano come le misure che incidono maggiormente sulla quantità o sulla struttura della prestazione lavorativa continuano a essere utilizzate soprattutto dalla componente femminile. Nel complesso, il quadro del 2025 restituisce un Ateneo nel quale la conciliazione si fonda soprattutto su strumenti di flessibilità organizzativa diffusa, più che su istituti di riduzione dell'orario. Si tratta di un dato positivo, perché segnala una tendenza verso modelli di lavoro più adattabili e meno rigidi. Resta tuttavia evidente una persistente asimmetria di genere nell'uso delle misure maggiormente onerose in termini di carriera o di visibilità lavorativa, come il part-time.

2.2 Congedi parentali e permessi L. 104/1992

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

Tipo permesso	Uomini		Donne		Totale	
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	689	29,38	1656	70,62	2345	30,81
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	1868	44,58	2322	55,42	4190	55,06
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	85	13,06	566	86,94	651	8,55
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	128	30,19	296	69,81	424	5,57
Totale permessi	2770	36,40	4840	63,60	7610	

⁽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, da un lato, i permessi previsti dalla legge 104/1992, connessi a situazioni di disabilità propria o all'assistenza di familiari con disabilità, e, dall'altro, i congedi parentali (tab. 1.10). Nel 2025 il ricorso a tali strumenti restituisce un quadro netto: il peso principale grava ancora sulle lavoratrici, soprattutto quando la misura di conciliazione implica un'assenza giornaliera dal lavoro e quindi una presa in carico più intensa delle responsabilità di cura. Per quanto riguarda i permessi giornalieri ex legge 104/1992, le donne hanno fruito di 1656 giornate su 2345 complessive, pari al 70,62%, mentre agli uomini ne corrispondono 689, pari al 29,38%. Il dato è rilevante, perché segnala che, quando la cura richiede un investimento di tempo pieno essa continua a essere assunta dalla componente femminile. Non si tratta soltanto di una differenza quantitativa, ma del riflesso di una persistente asimmetria nella divisione sociale e familiare del lavoro di cura: le donne risultano ancora più esposte alla necessità di rimodulare la presenza lavorativa per rispondere a bisogni assistenziali continuativi, spesso non comprimibili né delegabili. Più equilibrata, pur senza raggiungere una reale parità, appare invece la distribuzione dei permessi orari ex legge 104/1992: 1868 ore fruiti dagli uomini, pari al 44,58%, contro 2322 ore fruiti dalle donne, pari al 55,42%. La distanza tra i generi si riduce sensibilmente rispetto ai permessi giornalieri. Si può infatti ipotizzare che la formula oraria, essendo più flessibile e meno impattante sull'organizzazione complessiva della giornata lavorativa, consenta una partecipazione maschile più elevata alla cura. In altri termini, quando l'impegno assistenziale può essere "ritagliato" entro margini temporali più contenuti, la condivisione tra uomini e donne sembra aumentare; quando invece richiede una sottrazione piena al tempo di

lavoro, riaffiora la tradizionale specializzazione femminile nei compiti di cura. Il divario di genere diventa ancora più marcato se si osservano i congedi parentali. I permessi giornalieri per congedi parentali fruiti dalle donne sono 566 su 651 complessivi, pari all'86,94%, mentre agli uomini corrispondono soltanto 85 giornate, cioè il 13,06%. Anche nel caso dei permessi orari per congedi parentali permane uno squilibrio netto: 296 ore fruiti dalle donne, pari al 69,81%, contro 128 ore fruiti dagli uomini, pari al 30,19%. Il dato conferma che la cura dei figli continua a essere gestita in misura largamente prevalente dalle madri, soprattutto laddove la conciliazione richiede una sospensione più incisiva della prestazione lavorativa. La maggiore partecipazione maschile nelle forme orarie rispetto a quelle giornaliere suggerisce ancora una volta che gli uomini tendano a inserirsi più facilmente in una logica di supporto parziale, mentre la responsabilità principale della cura resta prevalentemente femminile. Considerando l'insieme delle misure rilevate, i permessi ex legge 104/1992 risultano nettamente prevalenti rispetto ai congedi parentali. Sommando le due voci relative alla legge 104/1992 si arriva infatti a 6535 unità complessive tra giornate e ore, contro le 1075 relative ai congedi parentali. In termini percentuali, ciò significa che circa l'85,87% del totale delle fruizioni considerate riguarda la legge 104/1992, mentre soltanto il 14,13% attiene ai congedi parentali. Questo squilibrio può essere letto alla luce di più fattori: da un lato, il progressivo invecchiamento della popolazione e la crescente incidenza dei bisogni assistenziali legati alla non autosufficienza; dall'altro, la bassa natalità e la contrazione della popolazione più giovane. Vi è anche un elemento culturale e istituzionale: il sistema di welfare continua a sostenersi in larga misura sulle famiglie e, dentro le famiglie, soprattutto sul lavoro di cura delle donne. Nel complesso, i dati del 2025 mostrano dunque che le misure di conciliazione fondate sui congedi non sono affatto neutre rispetto al genere. Al contrario, esse funzionano come un indicatore particolarmente sensibile della distribuzione concreta dei carichi di cura. Se i permessi orari segnalano qualche timido elemento di maggiore condivisione, soprattutto tra gli uomini nel caso della legge 104/1992, il quadro generale continua a restituire una forte femminilizzazione della cura, tanto nell'assistenza ai familiari fragili quanto nella gestione della genitorialità. Ne deriva l'esigenza di rafforzare politiche organizzative e culturali capaci non solo di tutelare chi cura, ma anche di promuovere una più effettiva corresponsabilità maschile, condizione indispensabile per ridurre gli effetti indiretti che l'asimmetria dei carichi familiari continua a produrre sulle opportunità professionali delle donne.

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

- Permessi/congedi per disabilità parentale
- Congedi parentali
- Part-time

Sezione 3 - Parità/Pari opportunità

3. a) Piano Triennale Azioni Positive

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

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

Nel corso del 2025, il CUG ha contribuito, tramite l'apposito gruppo di lavoro composto da alcuni dei suoi componenti e coordinato dalla Presidente, già rinnovato nel corso dell'anno precedente 2023, all'aggiornamento dei contenuti del Piano Triennale di Azioni Positive, adottato dall'Università di Cagliari a partire dal 2013, e allo stato attuale confluito - nella sua versione più recente - nell'apposita sezione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione-PIAO 2026-2028:

<https://web.unica.it/unica/protected/526471/0/def/ref/GNC311135/>
(<https://web.unica.it/unica/protected/526471/0/def/ref/GNC311135/>)

Tra le iniziative di promozione, sensibilizzazione e diffusione della cultura delle pari opportunità, valorizzazione delle differenze e sulla conciliazione vita-lavoro previste dal PAP e confermate nell'anno di riferimento 2025:

Adozione di linee guida gender-sensitive per un linguaggio amministrativo inclusivo della dimensione di genere, finalizzate alla produzione di una modulistica e di regolamenti congruenti con esse, in via di attuazione sia tramite iniziative di diffusione dell'uso di termini inclusivi e non discriminatori in tutti i documenti di lavoro (relazioni, circolari, decreti, regolamenti, ecc.), sia tramite il supporto e la consulenza offerta dal CUG al settore Comunicazione per la predisposizione del nuovo sito di Ateneo in chiave gender-sensitive, che è stata implementata nel corso del 2025.

Iniziativa di sensibilizzazione nei confronti della violenza di genere a forte impatto partecipativo e simbolico, con finalità di prevenzione e contrasto alla violenza di genere/mobbing.

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

Estensione e Rafforzamento del servizio di *Counseling Psicologico*, in linea con gli obiettivi di promozione del benessere organizzativo e individuale individuati dal PAP. Grazie anche all'attività di promozione del CUG, nel 2025 si è garantito l'incremento del personale dedicato all'erogazione del servizio di Counseling psicologico rivolto agli studenti/esse, sulla base dell'aumento esponenziale delle richieste, con l'apertura di 10 nuovi sportelli dedicati.

<https://www.unica.it/it/servizi/servizi-agli-studenti/counseling-psicologico>
(<https://www.unica.it/it/servizi/servizi-agli-studenti/counseling-psicologico>)

Prosecuzione ed estensione del *Progetto "tessera baby"*, finalizzato a consentire agli studenti/studentesse con figli fino a 10 anni di usufruire di una serie di servizi: accesso gratuito ai materiali dei corsi e-learning; parcheggi riservati; priorità nel disbrigo di pratiche amministrative; agevolazione nella scelta dell'orario per sostenere gli esami di profitto; accesso alle "stanze rosa" (destinate all'allattamento e alla cura dei bambini, accesso a uno "spazio ludico-educativo" ad hoc. Nel 2025 si è realizzato un monitoraggio dei servizi offerti, per integrarne l'erogazione, con specifico riferimento alla proposta del CUG di estenderne l'offerta oraria complessiva e di garantirne la fruizione, per gran parte dei benefit previsti, anche ai genitori di figli con disabilità grave anche di età superiore ai 10 anni).

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

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

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

Adozione di un modello di *"Diversity Audit"*, di Corsi di Formazione Professionale continua e di un modello di Action Plan sul tema della promozione dell'uguaglianza di genere, sulla base della sperimentazione dei suddetti strumenti nell'ambito del progetto Erasmus+ SMILE e delle indicazioni presenti nell'Action Plan connesso alla *Human Resources Strategy 4 Researchers*, nell'ambito della quale l'Ateneo ha ottenuto un prestigioso riconoscimento già nel Marzo 2024.

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

Stampa e Divulgazione del *Bilancio di Genere* (2° edizione) e avvio della stesura del 3° *Bilancio di genere*.

Completamento fase istruttoria per l'introduzione della figura *del/la Consigliere/a di Fiducia*.

Attivazione di progetti di ricerca e di iniziative scientifico/divulgative sull'equità di genere nell'ambito del *Centro Interdisciplinare di ricerche e studi di Genere (CEING)*, con il consolidamento della collaborazione con la Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università Italiane (COUNIPAR), di cui l'Ateneo ha rinnovato la Presidenza per un altro mandato biennale nel novembre 2025, con la CRUI tematiche di genere e con eucen, il principale network europeo per il Lifelong Learning in ambito universitario, di cui l'Ateneo ospiterà la 56esima Conferenza Annuale.

3. b) Fruizione per genere della formazione

Fruizione della formazione suddiviso per genere, livello ed età

Tipo formazione	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
Obbligatoria (sicurezza)	42	202	468	507	381	1600	64,00	8,18	50	252	205	279	114	900	36,00	2,92
Aggiornamento professionale	391	2547	4197	5271	2615	15021	38,27	76,77	954	4364	6406	9658	2848	24230	61,73	78,73
Competenze manageriali/Relazionali	23	176	432	631	648	1910	39,12	9,76	48	212	789	1265	658	2972	60,88	9,66
Tematiche CUG	16	58	115	221	160	570	26,36	2,91	26	217	450	656	243	1592	73,64	5,17
Violenza di genere	1	0	1	7	3	12	28,57	0,06	0	2	10	14	4	30	71,43	0,10
Altro	9	53	107	178	107	454	30,15	2,32	29	105	252	509	157	1052	69,85	3,42
Totale ore	482	3036	5320	6815	3914	19567			1107	5152	8112	12381	4024	30776		
Totale ore %	0,96	6,03	10,57	13,54	7,77	38,87			2,20	10,23	16,11	24,59	7,99	61,13		

⁽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 2025 le attività formative rivolte al personale hanno confermato una partecipazione complessiva più elevata da parte del personale di genere femminile, cui è riconducibile circa il 61,7% delle ore complessive di formazione, a fronte del 38,3% riferibile al personale maschile. La formazione obbligatoria in materia di sicurezza ha inciso in misura contenuta sul totale complessivo delle ore, rappresentando circa il 6% della formazione erogata. In questo ambito si osserva una prevalenza maschile (64% delle ore complessive contro il 36% femminile), in controtendenza rispetto al quadro generale. La partecipazione si concentra prevalentemente nelle fasce di età centrali (41-60 anni), con un coinvolgimento significativo anche del personale più anziano, mentre resta più limitata nelle fasce giovanili, segnalando una distribuzione coerente con l'anzianità media del personale. La formazione per aggiornamento professionale si conferma, anche nel 2026, l'ambito di gran lunga più rilevante, sia in termini di volume orario sia di partecipazione. Essa rappresenta oltre il 75% del totale delle ore erogate e vede una netta prevalenza femminile (61,7% contro il 38,3% maschile). Anche in questo caso, la partecipazione si concentra soprattutto nelle fasce di età tra i 41 e i 60 anni, mentre risulta relativamente più contenuta tra il personale under 40, suggerendo una possibile minore integrazione dei profili più giovani nei percorsi formativi o, alternativamente, una maggiore stabilità del personale più anziano nei processi di aggiornamento continuo. Il terzo ambito, relativo allo sviluppo di competenze manageriali e relazionali, presenta una partecipazione più contenuta rispetto all'aggiornamento professionale, ma comunque significativa. Le donne rappresentano il 60,9% delle ore complessive, con una presenza particolarmente marcata nelle fasce tra i 51 e i 60 anni, mentre gli uomini si attestano al 39,1%. Questo dato appare coerente con una crescente attenzione del personale femminile verso lo sviluppo di competenze trasversali e di leadership, anche in relazione ai percorsi di carriera. Le attività formative specificamente riconducibili alle tematiche del Comitato Unico di Garanzia (CUG), tra cui la promozione delle pari opportunità, il contrasto alle discriminazioni e alla violenza di genere, mostrano una partecipazione limitata in termini assoluti, ma fortemente sbilanciata a favore delle donne (73,6% delle ore). Questo dato suggerisce come tali contenuti continuino a essere percepiti come maggiormente rilevanti per il personale femminile, evidenziando al contempo la necessità di una più ampia sensibilizzazione anche della componente maschile. Le iniziative formative sulla violenza di genere, pur quantitativamente marginali, presentano anch'esse una partecipazione prevalentemente femminile (oltre il 70%), mentre le attività classificate come "altro" confermano una distribuzione analoga (circa il 70% delle ore a carico delle donne). Nel complesso, emerge quindi una forte partecipazione femminile trasversale a tutte le tipologie di formazione, con l'eccezione della sicurezza. Per tutte le attività formative, la rilevazione sistematica del genere dei partecipanti ha consentito una raccolta dati gender-sensitive anche in relazione agli indicatori di soddisfazione, rendendo possibile un monitoraggio più accurato delle dinamiche di partecipazione.

Nel corso del 2025 è proseguito inoltre il lavoro di aggiornamento del Bilancio di Genere dell'Ateneo. Dopo la seconda

edizione (2018-2020), approvata nel gennaio 2024, e l'avvio della terza edizione relativa al triennio 2021-2023, l'Università di Cagliari ha continuato a sviluppare strumenti di analisi e monitoraggio coerenti con le Linee guida CRUI. Il processo è stato condotto da un gruppo di lavoro multidisciplinare, con il coinvolgimento del CUG e di personale tecnico-amministrativo qualificato, sotto il coordinamento della Presidente del Comitato. La partecipazione agli incontri formativi promossi dalla CRUI e da CINECA ha inoltre favorito l'acquisizione di competenze utili per una progressiva integrazione della prospettiva di genere nei processi di programmazione e rendicontazione. In tale ottica, l'Ateneo si orienta verso una sempre maggiore sistematizzazione di approcci gender-sensitive, con l'obiettivo di migliorare la qualità delle politiche organizzative e promuovere una più equa distribuzione delle opportunità.

3. d) Composizione per genere delle commissioni di concorso

Composizione di genere delle commissioni di concorso

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	
Contratto di ricerca	2	66,67	1	33,33	3	1,49	Uomo
Contratto di ricerca	2	66,67	1	33,33	3	1,49	Uomo
Contratto di ricerca	2	66,67	1	33,33	3	1,49	Uomo
Contratto di ricerca	1	33,33	2	66,67	3	1,49	Uomo
Contratto di ricerca	2	66,67	1	33,33	3	1,49	Uomo
Contratto di ricerca	2	66,67	1	33,33	3	1,49	Uomo
Contratto di ricerca	2	66,67	1	33,33	3	1,49	Uomo
Ricercatori TDA	2	66,67	1	33,33	3	1,49	Uomo
Ricercatori TDA	1	33,33	2	66,67	3	1,49	Uomo
Ricercatori TDA	2	66,67	1	33,33	3	1,49	Uomo
Ricercatore Tenure-Track	2	66,67	1	33,33	3	1,49	Uomo
Ricercatore Tenure-Track	1	33,33	2	66,67	3	1,49	Uomo
Ricercatore Tenure-Track	1	33,33	2	66,67	3	1,49	Donna
Ricercatore Tenure-Track	2	66,67	1	33,33	3	1,49	Uomo
Concorso pubblico Tempo Indeterminato	1	25,00	3	75,00	4	1,99	Uomo
Concorso pubblico Tempo Indeterminato	1	25,00	3	75,00	4	1,99	Donna
Concorso pubblico Tempo Indeterminato	2	50,00	2	50,00	4	1,99	Donna
Concorso pubblico Tempo Indeterminato	2	50,00	2	50,00	4	1,99	Uomo
Concorso pubblico Tempo Indeterminato	2	50,00	2	50,00	4	1,99	Donna
Concorso pubblico Tempo Indeterminato	3	75,00	1	25,00	4	1,99	Uomo

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	
Concorso pubblico Tempo Indeterminato	3	75,00	1	25,00	4	1,99	Uomo
Concorso pubblico Tempo Indeterminato	3	75,00	1	25,00	4	1,99	Uomo
Concorso pubblico Tempo Indeterminato	3	75,00	1	25,00	4	1,99	Uomo
Concorso pubblico Tempo Indeterminato	2	50,00	2	50,00	4	1,99	Uomo
Concorso pubblico Tempo Indeterminato	1	25,00	3	75,00	4	1,99	Donna
Concorso pubblico Tempo Indeterminato	3	75,00	1	25,00	4	1,99	Uomo
Concorso pubblico Tempo Indeterminato	1	25,00	3	75,00	4	1,99	Uomo
Concorso pubblico Tempo Indeterminato	1	25,00	3	75,00	4	1,99	Uomo
Concorso pubblico Tempo Indeterminato	2	50,00	2	50,00	4	1,99	Uomo
Concorso pubblico Tempo Indeterminato	1	25,00	3	75,00	4	1,99	Uomo
Concorso pubblico Tempo Indeterminato	0	0,00	4	100,00	4	1,99	Donna
Concorso pubblico Tempo Indeterminato	2	50,00	2	50,00	4	1,99	Uomo
Concorso pubblico Tempo Indeterminato	3	75,00	1	25,00	4	1,99	Uomo
Concorso pubblico Tempo Indeterminato	1	25,00	3	75,00	4	1,99	Donna
Selezione pubblica Tempo Determinato	2	50,00	2	50,00	4	1,99	Donna
Selezione pubblica Tempo Determinato	1	25,00	3	75,00	4	1,99	Donna
Selezione pubblica Tempo Determinato	2	50,00	2	50,00	4	1,99	Uomo
Selezione pubblica Tempo Determinato	1	25,00	3	75,00	4	1,99	Donna
Selezione pubblica Tempo Determinato	2	50,00	2	50,00	4	1,99	Uomo
Selezione pubblica Tempo Determinato	3	75,00	1	25,00	4	1,99	Donna

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	
Selezione pubblica Tempo Determinato	2	50,00	2	50,00	4	1,99	Donna
Selezione pubblica Tempo Determinato	1	25,00	3	75,00	4	1,99	Donna
Selezione pubblica Tempo Determinato	2	50,00	2	50,00	4	1,99	Uomo
Selezione pubblica Tempo Determinato	2	50,00	2	50,00	4	1,99	Uomo
Selezione pubblica Tempo Determinato	1	25,00	3	75,00	4	1,99	Donna
Selezione pubblica Tempo Determinato	2	50,00	2	50,00	4	1,99	Uomo
Selezione pubblica Tempo Determinato	2	50,00	2	50,00	4	1,99	Donna
Selezione pubblica Tempo Determinato	2	50,00	2	50,00	4	1,99	Donna
Selezione pubblica Tempo Determinato	2	50,00	2	50,00	4	1,99	Uomo
Selezione pubblica Tempo Determinato	2	50,00	2	50,00	4	1,99	Uomo
Selezione pubblica TD Tecnologo	1	33,33	2	66,67	3	1,49	Uomo
Selezione pubblica TD Tecnologo	2	66,67	1	33,33	3	1,49	Uomo
Selezione pubblica TD Tecnologo	1	33,33	2	66,67	3	1,49	Donna
Selezione pubblica TD Tecnologo	1	33,33	2	66,67	3	1,49	Donna
Selezione pubblica TD Tecnologo	1	33,33	2	66,67	3	1,49	Donna
Totale personale	96		105		201		
Totale % sul personale complessivo	4,45		4,86		9,31		

⁽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 già da alcuni anni aggiornato i propri regolamenti in materia di composizione delle commissioni (<https://unica.it/unica/protected/401161/0/def/ref/DOC145120/> (<https://unica.it/unica/protected/401161/0/def/ref/DOC145120/>) e <https://unica.it/unica/protected/401163/0/def/ref/DOC235119/> (<https://unica.it/unica/protected/401163/0/def/ref/DOC235119/>)), introducendo criteri orientati a una maggiore attenzione all'equilibrio di genere. I dati relativi al 2025 mostrano che tale indirizzo ha prodotto risultati non trascurabili sul piano della composizione numerica complessiva, ma evidenziano anche il permanere di squilibri in specifici segmenti e, soprattutto, nella distribuzione delle funzioni di presidenza. Dalla tabella 1.8 risulta infatti che, sulle 55 commissioni censite nell'anno, i

componenti di genere femminile sono complessivamente 105 contro 96 uomini, con una lieve prevalenza femminile pari al 52,24% del totale; un dato che, considerato nel suo insieme, restituisce un quadro più equilibrato rispetto a quello descritto in passato e segnala un avanzamento sul terreno della rappresentanza numerica. Tuttavia, la composizione aggregata non esaurisce il significato del fenomeno. Se si guarda infatti alle presidenze, il quadro cambia: le commissioni presiedute da uomini sono 36, mentre quelle presiedute da donne si fermano a 19, pari al 34,5% del totale. Ciò significa che, pur in presenza di una lieve maggioranza femminile tra i componenti, il ruolo apicale continua a essere affidato prevalentemente alla componente maschile. Questo dato è particolarmente rilevante, poiché la presidenza della commissione non costituisce un incarico meramente formale, ma una posizione che contribuisce a orientare i lavori, scandire i criteri applicativi, governare le interazioni interne e, in senso simbolico, incarnare l'autorità della procedura selettiva. In altri termini, la rappresentanza descrittiva migliora, ma la rappresentanza nelle funzioni di comando resta ancora sbilanciata. Nel dettaglio, le 7 commissioni relative ai contratti di ricerca presentano una prevalenza maschile anche nella composizione: 13 uomini contro 8 donne, pari rispettivamente al 61,9% e al 38,1%; ancor più netto è il dato relativo alle presidenze, tutte maschili. Anche per i Ricercatori TDA il quadro resta sbilanciato: nelle 3 commissioni censite i membri uomini sono 5 e le donne 4, mentre tutte e 3 le presidenze sono maschili. Diverso è il caso dei Ricercatori Tenure-Track, dove si osserva un sostanziale equilibrio nella composizione: 6 uomini e 6 donne nelle 4 commissioni complessive; tuttavia, anche qui le presidenze femminili sono minoritarie, una sola contro tre maschili. Si tratta di un elemento significativo, perché proprio nei segmenti più vicini al reclutamento della futura classe accademica sarebbe auspicabile una più visibile condivisione anche delle funzioni apicali, non solo della presenza numerica. Più articolato appare il quadro del personale tecnico-amministrativo. Nei 20 concorsi pubblici a tempo indeterminato si registra una lieve prevalenza femminile nella composizione delle commissioni, con 43 donne contro 37 uomini; in termini percentuali, le donne rappresentano il 53,75% dei componenti. Le presidenze, però, restano ancora in maggioranza maschili: 14 uomini contro 6 donne. Il dato suggerisce che nel comparto tecnico-amministrativo il riequilibrio sia più avanzato sul piano della partecipazione che non su quello della leadership procedurale. Le 16 selezioni pubbliche a tempo determinato mostrano una tendenza analoga ma più favorevole alla componente femminile: 35 donne contro 29 uomini nella composizione complessiva, con 9 commissioni presiedute da donne e 7 da uomini. In questo segmento, dunque, non solo la rappresentanza femminile è numericamente superiore, ma si avvicina a un effettivo equilibrio anche nelle posizioni di responsabilità. Particolarmente interessante è infine il dato relativo alle 5 selezioni per tecnologi a tempo determinato: qui le donne sono 9 contro 6 uomini, pari al 60% della composizione complessiva, e le presidenze femminili sono 3 contro 2 maschili. È l'unico ambito in cui la prevalenza femminile riguarda sia la composizione sia la funzione di presidente, e ciò può essere letto come un segnale positivo di maturazione istituzionale, soprattutto in un settore che richiede competenze specialistiche e dove il riconoscimento dell'autorevolezza femminile sembra trovare maggiore spazio. Nel complesso, il dato 2025 restituisce dunque un'immagine meno sbilanciata rispetto al passato, ma non ancora pienamente soddisfacente. La lieve prevalenza femminile nel totale dei componenti dimostra che il principio della presenza equilibrata sta progressivamente entrando nelle pratiche organizzative. Resta però evidente una resistenza più profonda quando si passa dalla semplice inclusione alla distribuzione del potere decisionale e della visibilità istituzionale. È proprio questo il punto più delicato: i bias di genere, oggi, non sembrano agire soltanto nell'esclusione diretta dalle commissioni, bensì nella più sottile tendenza a concentrare le funzioni apicali nella componente maschile, anche in contesti in cui la partecipazione numerica femminile è ormai ampia o persino prevalente. In questa prospettiva, il passo ulteriore non consiste tanto nell'aumentare ancora la presenza delle donne nelle commissioni, quanto nel garantire che l'equilibrio riguardi anche la presidenza, cioè il luogo simbolico e sostanziale in cui si esercita la responsabilità della selezione.

3. e) Differenziali retributivi uomo/donna

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

Inquadramento	Retribuzione netta media Uomini	Retribuzione netta media Donne	Divario economico	Divario economico %
DIRIGENTI TD	€124626,00	€0,00	€ -124626,00	--
Dirigenti TI	€62497,80	€58178,50	€ -4319,30	-7,42
Elevate Professionalità TI	€32988,20	€33630,10	€ 641,90	1,91
Funzionari TI	€28664,00	€28137,80	€ -526,20	-1,87

Inquadramento	Retribuzione netta media Uomini	Retribuzione netta media Donne	Divario economico	Divario economico %
Collaboratori TI	€23829,60	€24571,70	€ 742,10	3,02
Operatori TI	€22939,40	€23281,20	€ 341,80	1,47
Elevate professionalita TD	€28184,10	€0,00	€ -28184,10	--
Funzionari TD	€26434,40	€24995,10	€ -1439,30	-5,76
Collaboratori TD	€22747,80	€15478,80	€ -7269,00	-46,96
Tecnologi	€23611,90	€24037,00	€ 425,10	1,77
CEL TI	€27176,70	€25454,30	€ -1722,40	-6,77
Professori Ordinari	€67658,80	€60616,00	€ -7042,80	-11,62
Professori Associati	€47009,70	€45929,60	€ -1080,10	-2,35
Ricercatori TI	€37284,70	€41176,90	€ 3892,20	9,45
Ricercatori TDA	€30175,70	€29939,60	€ -236,10	-0,79
Ricercatori TDB	€35637,30	€36619,70	€ 982,40	2,68
Ricercatori RTT	€30537,40	€27640,00	€ -2897,40	-10,48

Rispetto all'elemento cruciale del divario economico, misurato sulla base della media delle retribuzioni omnicomprensive per il personale a tempo pieno e suddivise per genere nei diversi livelli di inquadramento (tab. 1.5), il quadro relativo al 2025 restituisce un andamento articolato, nel quale coesistono elementi di riequilibrio e persistenti criticità, soprattutto nelle posizioni apicali. Nel personale dirigente a tempo indeterminato si conferma infatti un divario retributivo sfavorevole alle donne, pari a circa -3,8%, dato che, pur mostrando una lieve riduzione rispetto all'anno precedente, continua a segnalare una disparità significativa proprio nel segmento più elevato della struttura organizzativa. Questo elemento appare coerente con quanto già osservato in relazione alla minore presenza femminile nei ruoli apicali e nelle posizioni di responsabilità, suggerendo un intreccio tra distribuzione delle carriere e livelli retributivi. Diversa è invece la situazione per il personale tecnico-amministrativo a tempo indeterminato, dove si registra un generale riequilibrio, con lievi vantaggi retributivi a favore della componente femminile nelle diverse aree: nelle elevate professionalità il gap è pari a circa +2%, tra i funzionari si attesta intorno al +0,6%, tra i collaboratori si mantiene su valori prossimi al +1,5% e tra gli operatori resta anch'esso leggermente positivo. Si tratta di differenziali contenuti ma costanti, che suggeriscono come nei livelli meno apicali il sistema retributivo risulti meno esposto a squilibri di genere, probabilmente anche per effetto della maggiore standardizzazione delle progressioni economiche e della più ampia presenza femminile in tali ambiti. Per quanto riguarda il personale a tempo determinato, il quadro appare più disomogeneo. Tra i funzionari si conferma un lieve vantaggio femminile (circa +1%), mentre tra i collaboratori emerge un divario particolarmente marcato a sfavore delle donne, superiore al -30%, che rappresenta uno degli elementi più critici dell'intero sistema. Tale dato suggerisce la possibile presenza di dinamiche selettive o di assegnazione delle posizioni che incidono in maniera significativa sulla distribuzione delle retribuzioni, evidenziando un ambito nel quale le politiche di equità potrebbero richiedere interventi mirati. Nel ruolo dei tecnologi il gap torna a essere positivo per le donne, con un differenziale superiore al +6%, mentre tra i collaboratori esperti linguistici si registra una situazione opposta, con un divario negativo per la componente femminile, seppure più contenuto rispetto al dato dei collaboratori a tempo determinato. Questo andamento oscillante evidenzia come il divario economico non segua una linea univoca, ma sia fortemente influenzato dalle specificità dei singoli profili professionali e dalle relative dinamiche di carriera. Spostando l'attenzione sul personale docente e della ricerca, il dato più rilevante riguarda ancora una volta il ruolo di professore ordinario, dove il divario resta sfavorevole alle donne, attestandosi intorno al -6,5%. Anche in questo caso, pur registrandosi un lieve miglioramento rispetto al passato, il gap rimane significativo e riflette una struttura accademica in cui le donne sono meno presenti nelle posizioni di vertice e, verosimilmente, con minore accesso alle componenti accessorie della retribuzione. Il divario si riduce sensibilmente tra i professori associati, dove si avvicina alla parità (circa -0,5%), e cambia di segno tra i ricercatori a tempo indeterminato, con un vantaggio femminile superiore al +5%. Nelle posizioni più

recenti, come i ricercatori a tempo determinato di tipo A e B, il gap resta lievemente positivo per le donne (intorno al +1-2%), mentre nei ricercatori tenure-track si osserva un leggero vantaggio maschile, comunque contenuto. Nel complesso, il quadro del 2025 evidenzia una tendenza alla riduzione dei divari nelle fasce intermedie e iniziali della carriera, a fronte di una persistenza di differenziali nelle posizioni apicali. Questo suggerisce che il problema del gender pay gap nell'Ateneo non sia tanto riconducibile a una discriminazione retributiva diretta all'interno dei singoli ruoli, quanto piuttosto a una distribuzione diseguale delle carriere e delle opportunità di accesso ai livelli più elevati. In tale prospettiva, le politiche di riequilibrio dovrebbero concentrarsi non solo sulla trasparenza retributiva, ma anche sulla promozione dell'avanzamento professionale femminile, in modo da incidere sulle radici strutturali del divario.

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 2025 l'Università degli Studi di Cagliari ha promosso e realizzato un'indagine estesa sul benessere organizzativo rivolta a tutto il personale docente e ricercatore e al personale tecnico-amministrativo e bibliotecario, con l'obiettivo di acquisire una conoscenza approfondita delle condizioni di lavoro e delle percezioni soggettive delle persone che operano nell'Ateneo. L'iniziativa si inserisce in un quadro normativo e strategico ben definito, rispondendo agli obblighi previsti dal D.Lgs. 81/2008 in materia di valutazione del rischio da stress lavoro-correlato e alle indicazioni dell'ANAC, configurandosi al contempo come uno strumento strutturato di ascolto organizzativo. L'indagine è stata progettata attraverso un gruppo di lavoro formalmente costituito, che ha definito le dimensioni di analisi e costruito il questionario sulla base del modello teorico Job Demands-Resources (JD-R), consolidato nell'ambito del network internazionale Quality of life@work, affiliato all'Associazione Italiana di Psicologia AIP.. Tale modello consente di leggere il benessere come risultato dell'equilibrio tra richieste lavorative (carico di lavoro, pressione temporale, ambiguità di ruolo) e risorse organizzative (supporto, autonomia, riconoscimento). Il questionario, somministrato tramite piattaforma LimeSurvey in forma anonima tra il 25 giugno e l'8 agosto 2025, ha raccolto 1000 risposte complete su 2325 inviti, con un tasso di partecipazione pari al 43%, indicativo di un buon livello di coinvolgimento e fiducia nel processo. Elemento qualificante dell'indagine è l'integrazione del questionario INAIL sullo stress lavoro-correlato, che ha permesso di analizzare congiuntamente benessere e rischio psicosociale. Inoltre, la struttura dello strumento risulta sensibile alla dimensione di genere, grazie all'inclusione di variabili come il conflitto lavoro-famiglia e il supporto alla conciliazione, che consentono di cogliere eventuali differenze nell'esperienza lavorativa tra uomini e donne. Per il personale tecnico-amministrativo e bibliotecario (tasso di risposta 42,3%, pari a 523 partecipanti), i risultati evidenziano un quadro complessivamente equilibrato. Il carico di lavoro presenta un valore medio di 3,63 su scala 1-6, indicando una pressione moderata ma significativa, mentre le richieste di ruolo si attestano a 2,97. Interessante è il dato relativo alla dimensione relazionale: chi interagisce prevalentemente con docenti riporta livelli di richiesta più elevati (M=3,38) rispetto a chi lavora principalmente con colleghi (M=2,66), evidenziando come la complessità delle relazioni incida direttamente sulla percezione del carico lavorativo. Sul versante delle risorse emergono valori particolarmente elevati per il supporto dei colleghi (M=4,73) e dei superiori (M=4,21), a testimonianza di un clima organizzativo collaborativo e di reti di sostegno efficaci. Anche il significato del lavoro (M=4,58) e la percezione di giustizia distributiva (M=4,27) si collocano su livelli alti, suggerendo una buona valorizzazione del ruolo professionale. Gli esiti di benessere risultano coerenti con questo quadro: il burnout si mantiene su valori contenuti (M=2,85), mentre la soddisfazione lavorativa (M=6,11 su scala 1-10) e quella di vita (M=6,76) risultano superiori alla media teorica. Per il personale docente e ricercatore (tasso di risposta 43,5%, pari a 477 partecipanti), emerge invece una maggiore intensità delle richieste lavorative. Il sovraccarico di lavoro raggiunge un valore medio di 4,10, segnalando una pressione elevata e strutturale, legata alla molteplicità delle funzioni (didattica, ricerca, terza missione). A ciò si accompagnano livelli significativi di richieste fuori orario e conflitto lavoro-vita privata. Tuttavia, anche in questo caso le risorse risultano consistenti: autonomia decisionale, supporto dei colleghi e riconoscimento da parte degli studenti contribuiscono a sostenere l'equilibrio complessivo. Gli esiti mostrano un quadro di equilibrio "tensionato": il burnout rimane contenuto, ma si associa a livelli

elevati di impegno lavorativo, suggerendo un rischio potenziale nel medio periodo. La soddisfazione complessiva resta comunque positiva, pur con criticità legate alla comunicazione interna e alla percezione di riconoscimento. Nel complesso, l'indagine restituisce l'immagine di un Ateneo caratterizzato da buone risorse relazionali e organizzative, in grado di contenere gli effetti delle richieste lavorative, ma al tempo stesso attraversato da dinamiche di crescente complessità. In particolare, il peso delle relazioni professionali e dei carichi cognitivi emerge come elemento chiave nell'esperienza lavorativa, suggerendo la necessità di interventi mirati su comunicazione, organizzazione del lavoro e supporto ai ruoli più esposti. I risultati costituiscono quindi una base conoscitiva solida per orientare politiche di benessere sempre più integrate, inclusive e sensibili alle differenze, anche di genere.

4.2 Nella sua organizzazione esistono

Circoli d'ascolto organizzativo: Sì

Sportelli d'ascolto: Sì

Sportelli di counselling: Sì

Codici etici: Sì

Codici di condotta: Sì

Codici di comportamento: Sì

Una doverosa menzione merita un'ulteriore indagine rivolta a tutto il personale d'Ateneo (docente e ricercatore e tecnico-amministrativo e bibliotecario), oltre che al corpo studentesco, su un tema di impatto centrale in materia di benessere organizzativo e disagio potenzialmente esperito nel contesto universitario: la violenza di genere nelle sue molteplici declinazioni, fisiche, psicologiche e organizzative, nonché le molestie di natura sessista e sessuale agite, subite o assistite. L'adesione dell'Università di Cagliari alla survey internazionale promossa dal progetto europeo UNISAFE ha rappresentato un passaggio particolarmente significativo, inserendo l'Ateneo in una rete di 45 istituzioni europee impegnate nella costruzione di strumenti conoscitivi e operativi per il contrasto alla violenza di genere nei contesti accademici. La partecipazione, pur con un tasso di risposta complessivo contenuto (3%), ha coinvolto in modo significativo il personale (23%), evidenziando una sensibilità crescente sul tema e contribuendo a orientare le politiche successive. Tra gli effetti più rilevanti di tale indagine e della campagna di sensibilizzazione che l'ha accompagnata, si colloca l'introduzione della figura del/la Consigliere/a di Fiducia e del relativo Sportello d'Ascolto, formalizzata nel 2025 attraverso la revisione del Codice Etico e di comportamento di Ateneo. Questo intervento rappresenta un passaggio cruciale verso la strutturazione di presidi organizzativi permanenti dedicati alla prevenzione e gestione delle situazioni di disagio, discriminazione e conflitto, rafforzando il ruolo del Comitato Unico di Garanzia come attore centrale nelle politiche di benessere. Il Codice Etico e di comportamento, aggiornato nel marzo 2025, costituisce oggi il principale riferimento regolamentare per la promozione di un ambiente di lavoro equo, inclusivo e rispettoso, integrando principi di integrità, pari opportunità e tutela della dignità della persona. Esso si inserisce in un quadro più ampio di impegni istituzionali, tra cui l'adesione alla Carta Europea dei Ricercatori e al Codice di Condotta per il loro reclutamento - 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 - che ha condotto all'ottenimento della certificazione HRS4R nel 2024, con l'obiettivo di migliorare le condizioni di lavoro e rendere l'Ateneo più attrattivo e sostenibile. Accanto a tali strumenti normativi e organizzativi, nel corso del 2025 l'Università di Cagliari ha significativamente rafforzato le proprie politiche di supporto al benessere psicologico attraverso il potenziamento del servizio di Counseling Psicologico. In particolare, l'apertura di 10 nuovi sportelli distribuiti nelle diverse sedi universitarie ha ampliato in modo sostanziale l'accessibilità del servizio, rispondendo a una domanda crescente di supporto legata sia a situazioni di disagio individuale sia a difficoltà connesse alla vita accademica e lavorativa. Questo intervento segnala un passaggio da una logica prevalentemente reattiva a una più preventiva e diffusa, in cui il benessere psicologico viene riconosciuto come componente strutturale della qualità organizzativa. Parallelamente, l'Ateneo ha sviluppato e consolidato le attività del progetto ProBen Moebius, un'iniziativa articolata finalizzata alla promozione del benessere e alla prevenzione del disagio psicosociale nella popolazione

universitaria. Il progetto si caratterizza per un approccio multidimensionale, che integra interventi di supporto psicologico, azioni di sensibilizzazione, attività formative e iniziative di promozione della salute mentale. In questo ambito, particolare attenzione è stata dedicata al rafforzamento delle competenze individuali e relazionali, nonché alla diffusione di una cultura del benessere condivisa, capace di coinvolgere tutte le componenti dell'Ateneo. Nel complesso, il sistema di politiche e organismi attivati dall'Università di Cagliari nel 2025 restituisce l'immagine di un'istituzione sempre più orientata a integrare il benessere organizzativo nelle proprie strategie di sviluppo. L'articolazione tra strumenti normativi (Codice Etico), organismi di garanzia (CUG, Commissione Etica, Garante degli Studenti/esse e Consigliere/a di Fiducia), servizi di supporto (Counseling Psicologico) e progetti strutturati (ProBen Moebius) evidenzia un approccio sistemico, che mira non solo a intervenire sulle situazioni di disagio, ma anche a promuovere condizioni organizzative favorevoli, inclusive e sostenibili. In questa prospettiva, il benessere organizzativo emerge come una leva strategica per la qualità del lavoro, la coesione della comunità accademica e la capacità dell'Ateneo di affrontare le sfide future in modo equo e responsabile.

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

Per quanto riguarda le ricognizioni sul benessere lavorativo e organizzativo, nel corso del 2025, oltre alla già menzionata somministrazione dell'indagine canonica nell'Ateneo cagliaritano che ha coinvolto la totalità del personale, sono anche state somministrate ulteriori survey specificamente focalizzate su tematiche inerenti nell'ambito di specifici progetti di ricerca nazionali e internazionali, 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 cumolazione dei compiti di cura e degli adempimenti lavorativi nello spazio domestico soprattutto a carico del personale di genere femminile. Gli esiti di queste ricognizioni di approfondimento di alcune tematiche confluenti nella dimensione del benessere organizzativo, in un'ottica di genere, hanno conferito vigore all'implementazione delle azioni già previste nel Piano di Uguaglianza di Genere e nel Piano per le Azioni Positive vigenti presso l'Università di Cagliari, oltre a consentire di calibrare con maggiore accortezza l'applicazione del regolamento relativo alla riorganizzazione del lavoro agile

(<https://www.unica.it/unica/protected/201660/0/def/ref/DOC201675/>

(<https://www.unica.it/unica/protected/201660/0/def/ref/DOC201675/>)).

Al netto della rilevanza contingente di questi carotaggi, la necessità di ripristinare in modo sistematico e regolare, su base annuale, l'Indagine generale sul Benessere Organizzativo del personale è stata deliberata e fortemente sostenuta dal CUG, anche in accoglienza della proposta pervenuta dal Gruppo Tematico QOL@WORK (QUALITY OF LIFE AT WORK), che l'Associazione Italiana Psicologi sta supportando per coordinare il lavoro degli psicologi dentro le università italiane, al fine di

a) favorire il confronto scientifico intra e interdisciplinare sul tema della valutazione del rischio stress lavoro-correlato e del benessere organizzativo negli Atenei, su modelli teorici, metodi e strumenti di misurazione (validazione e sviluppo di questionari standardizzati, nuovi o preesistenti), di b) favorire occasioni di confronto con gli stakeholders (Inail, Funzione Pubblica, Ordine Nazionale degli Psicologi, European Federation of Psychologists' Associations - EFPA, Medici del lavoro etc.) per la condivisione di linee di ricerca, strumenti e metodi, di c) proporre dibattiti e occasioni formative capaci di fornire strumenti per l'aggiornamento teorico e metodologico, e di d) proporre linee-guida e azioni migliorative. Al contempo, il CUG ha lavorato di concerto con la Direzione ambiente, sicurezza e audit che si è fatta carico di acquisire un ulteriore strumento di customer satisfaction denominato "Good Practice", licenziato dal Politecnico di Milano e già condiviso da un corposo network di università italiane, al fine di pervenire, sulla scorta delle deliberazioni del 2023, alla definizione concertata di uno strumento metodologico efficace e a più ampio spettro dei tradizionali questionari di misurazione del benessere/malessere o stress lavoro-correlato, validato a livello internazionale e standardizzato nel contesto accademico italiano. In tal modo l'ateneo cagliaritano potrà partecipare a una rilevazione su scala nazionale che avrà importanti dimensioni comparative, sulle quali orientare le proprie buone prassi in linea anche con i documenti di pianificazione strategica correnti. L'acquisizione dei due modelli di questionari (quello offerto da QOL@WORK e quello costruito dal Politecnico di Milano e approvato, tra gli altri, anche dall'Anvur, ha consentito di procedere alla sua somministrazione nel corso dell'anno accademico 2024, in modo anche da sanare lo iato che separava dall'ultima survey di impianto universalistico, risalente al 2015 e promossa dal Nucleo di Valutazione d'Ateneo - per i cui esiti si rimanda al report dettagliato ancora consultabile nel sito di UNICA e oggetto di precedenti relazioni del CUG

<https://www.unica.it/unica/protected/311718/0/def/ref/GNC311636/>

4.4 Laddove rilevate, descrivere situazioni di discriminazione/mobbing e indicare gli interventi messi

in campo per la loro rimozione

Uno dei principali risultati consolidati nel 2025 grazie all'intensa attività di consulenza del Comitato Unico di Garanzia, durata oltre un anno e mezzo, è stata l'implementazione del regolamento Carriera Alias per tutti gli studenti/esse che ne facciano richiesta. UNICA si era dotata già diversi anni fa, tra le prime università italiane, di un regolamento circoscritto alle persone in transizione di genere, e la versione rinnovata - in ottemperanza alle Linee Guida formulate dalla Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università italiane - ha eliminato l'obbligo di certificazione medica preliminare, ha esteso l'applicazione dello strumento alle persone non binarie e ne ha reso possibile l'accesso non solo agli studenti/esse, ma anche a tutto il personale docente e tecnico-amministrativo.

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

Il CUG ha anche lavorato attivamente nel 2025 per il completamento della fase istruttoria volta all'introduzione della figura del/della Consigliere/a di Fiducia, già presente in altre istituzioni universitarie italiane ed europee, finalizzata alla definizione di una procedura efficace e specializzata nel trattamento delle segnalazioni di molestie e/o discriminazioni avvenute nel proprio ambito. Il ruolo del CUG nella formalizzazione della proposta di introduzione di questa figura nell'organigramma d'Ateneo è stato anche esplicitamente evidenziato tra le azioni contenute nell'Action Plan connesso alla certificazione relativa alla Human Resources Strategy for Researchers. <https://en.unica.it/en/international/hrs4r-strategy>

Seconda Parte – L'azione del Comitato Unico di Garanzia

Operatività

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

Tipologia di atto: Decreto Rettorale n°586/2013

Data: 06/03/2013

Organo sottoscrittore: Magnifico Rettore, previa deliberazione del Senato Accademico

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

Dotazione euro:

€10000,00

Risorse destinate alla formazione dei/delle componenti:

€0,00

Interventi realizzati a costo zero: No

Esiste una sede fisica del cug?: Sì

Esiste una sede virtuale?: Sì

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

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

Quante volte l'anno si riunisce il cug:
12

Il cug si avvale di collaborazioni esterne?: Sì

Tipologia personale consulenziale esterno:
Consigliera di fiducia
Figure professionali esperte
OIV
Tecnologa CEING
Associazioni studentesche, rappresentanti studenti/esse

Attività

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

- Analisi e programmazione di genere che considerino le esigenze delle donne e quelle degli uomini (es bilancio di genere)
- Azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo
- Azioni positive, interventi e progetti, quali indagini di clima, codici etici e di condotta, idonei a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazioni o violenze sessuali, morali o psicologiche - mobbing - nell'amministrazione pubblica di appartenenza
- Diffusione delle conoscenze ed esperienze sui problemi delle pari opportunità e sulle possibili soluzioni adottate da altre amministrazioni o enti, anche in collaborazione con la 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?

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

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

:

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

- Sugli esiti delle azioni di contrasto alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro - mobbing
- Sugli esiti delle azioni di promozione del benessere organizzativo e prevenzione del disagio lavorativo
- Sullo stato di attuazione del Piano triennale di azioni positive con focus sui risultati conseguiti, sui progetti e sulle buone pratiche in materia di pari opportunità
- 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

Per ciascuna attività descrivere ciò che è stato realizzato

Analisi e programmazione di genere che considerino le esigenze delle donne e quelle degli uomini (es bilancio di genere)

Il processo di adeguamento alla riclassificazione gender-sensitive dei documenti contabili d'ateneo sarà implementato a partire dal 2026, in concomitanza con il completamento del quarto bilancio di genere d'ateneo, che per la prima volta avrà anche una postura programmatica e non solo a consuntivo, e che adotterà una scansione biennale e non più triennale. Attualmente risulta completata la redazione del terzo Bilancio di Genere, che coprirà il triennio successivo fino all'anno accademico 23/24

Considerazioni conclusive

Nel corso del 2025, l'Università di Cagliari, con particolare riferimento alla decisiva attività portata avanti dal suo Comitato Unico di Garanzia, ha investito crescentemente sul fronte del benessere organizzativo del personale, declinando il proprio indirizzo di policy specificamente sulla promozione dell'equilibrio di genere in ogni ambito, sulla valorizzazione di tutte le diversità e sul contrasto di ogni forma di discriminazione, in un'ottica di inclusività. Questo orientamento, già espressamente esplicitato nel proprio ultimo Piano Strategico quale area trasversale a tutte le linee d'azione, e confermato dall'implementazione del secondo Piano di Uguaglianza di Genere nel corso del 2025, è stato ulteriormente rafforzato anche grazie alla definizione e adozione di uno specifico Action Plan che ha condotto al successo della candidatura di UNICA nell'ambito del programma europeo Human Resources Strategy for Researchers (HRS4R), sancito dall'ottenimento nel Marzo 2024 della certificazione "HR Excellence in Research", proprio in ragione del suo percorso di miglioramento continuo finalizzato all'allineamento delle proprie politiche ai principi della Carta Europea dei/le Ricercatori/ici e del Codice di Condotta per il Reclutamento dei/le Ricercatori/ici. L'implementazione della strategia HRS4R e l'ottenimento del label non solo riconosce il lavoro finora fatto dall'Università, ma rappresenta un incentivo a proseguire nell'impegno sulle politiche di miglioramento dell'ambiente di lavoro, per renderlo stimolante per ricercatrici e ricercatori e più attrattivo nello scenario nazionale e internazionale.

Lungo tutto il 2025 l'Università di Cagliari ha rafforzato il proprio Investimento operativo nell'orizzonte di internazionalizzazione della propria postura di ricerca e didattica, tramite la conferma e l'estensione della propria partecipazione all'Alleanza Europea tra enti di ricerca universitari EDUC EU Alliance-European Digital UniverCity Programme, insieme ad altre sette università europee: Rennes 1 e Paris Nanterre (Francia), Masaryk (Brno- Repubblica Ceca), Pécs (Ungheria), Jaume I (Castiglione-Spagna), South East Norway(Norvegia) e Potsdam (Germania). Nelle sue declinazione

rinnovate di EDUC-SHARE ed EDUC-WIDE, UNICA ha contribuito proficuamente, in particolare, alla formulazione e implementazione di specifici task focalizzati sul coinvolgimento degli studenti/esse nel contrasto a ogni forma di discriminazione fondata sul genere e la disabilità entro e oltre il perimetro accademico (WP4 "Societal Outreach Agenda" Task 4.2 "The EDUC Youth Integration Lab"), sul contrasto alla violenza di genere in ambito accademico (WP5 "EDUC Staffdevelopment Agenda" Task 5.5 "Enhance key competences of researchers" sub-group "Female empowerment"), sulla promozione di strategie di Career Diversity in R&I (Task 5.2 Research Career Advisory e Task T5.3 Gender Equality Plans), secondo un modello europeo condiviso. Il CUG è stato coinvolto in tutte queste attività grazie alla partecipazione diretta della sua Presidente e alla condivisione dei risultati raggiunti nelle sedute plenarie, al fine di metterli a valore per la

formulazione di proposte migliorative nell'architettura organizzativa d'Ateneo.

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

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

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

Nel corso del 2025 UNICA ha anche proseguito la sua fattiva adesione al progetto di respiro nazionale promosso dalla RAI con la collaborazione del CNR, dal titolo "No Women No Panel", destinato a dare conto delle asimmetrie di rappresentanza secondo il genere nella comunicazione scientifica d'eccellenza e pubblica, al fine di definire opportune strategie e policies di contrasto e riequilibrio. Il protocollo d'intesa è stato siglato nel Settembre 2023 tra l'Università di Cagliari, la RAI, la Regione Autonoma della Sardegna, l'Università di Sassari e i comuni di Cagliari e Sassari.

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

Oltre alla partecipazione ai gruppi di ricerca europea e nazionali su questi temi, le azioni portate avanti nel 2025 hanno consentito di animare il Centro Interdisciplinare di ricerche e studi di Genere (CEING) dell'Università degli Studi di Cagliari, già indicato come esito portante all'interno del Gender Equality

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

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

Inoltre, il CUG ha co-organizzato con la Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università Italiane, in qualità di Ateneo di afferenza della Presidente in carica, il convegno annuale COUNIPAR 2025 presso l'Università degli Studi di Pisa ed è stato scelto come soggetto organizzatore della prestigiosa 56th eucen Annual Conference 2026.

Source URL: <http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-universita-degli-studi-di-cagliari-2026>