

Bilancio di genere 2020

dell'Università degli Studi di Cagliari

UNICApress/ateneo



UNICApres/ateneo

Bilancio di genere 2020

dell'Università degli Studi di Cagliari

Gruppo di lavoro:

Prof.ssa Ester Cois

delegata del Rettore per l'uguaglianza di genere e presidente Comitato Unico di Garanzia
UniCa - *coordinamento del gruppo di lavoro*

Dott.ssa Cristina Aresu

responsabile Settore Monitoraggio e sviluppo attività di ricerca - Direzione per la Ricerca e
il Territorio

Dott.ssa Bruna Biondo

Settore Valutazione della Ricerca Ufficio per la Valutazione - Direzione sistemi, infrastrutture,
dati e Componente del Comitato Unico di Garanzia

Prof.ssa Clementina Casula

professoressa associata del Dipartimento di Lettere, lingue e beni culturali - SSD SPS/09
Sociologia dei processi economici e del lavoro e Componente del Comitato Unico di Garanzia

Dott. Claudio Cerina

responsabile Settore Carriere personale tecnico amministrativo e organizzazione - Direzione
Personale

Dott. Roberto Pala

responsabile Settore Presidio Statistico e supporto alla gestione dei dati e alla valutazione -
Direzione sistemi, infrastrutture, dati

Dott.ssa Marta Piras

Ufficio di Gabinetto del Rettore, segreteria Comitato Unico di Garanzia

Dott.ssa Alice Sgualdini

Centro Interdisciplinare di ricerche e studi di Genere CEING

Prof.ssa Isabella Sulis

professoressa associata del Dipartimento di Scienze Politiche e Sociali - SSD SECS/05
Statistica sociale

© Autori, autrici e UNICApres, 2025

CC-BY-SA 4.0 (<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>)

Cagliari, UNICApres, 2025

e-ISBN: 978-88-3312-183-3

DOI: <https://doi.org/10.13125/unicapres.978-88-3312-183-3>

Indice

9	Introduzione
11	Nota metodologica
13	Normativa di riferimento
15	SEZIONE 1
15	Analisi di contesto
16	Componente studentesca
31	Personale docente e ricercatore
59	Personale tecnico amministrativo e bibliotecario
76	Incarichi istituzionali e di governo
77	SEZIONE 2
77	Azioni per la parità di genere

Introduzione

Il secondo Bilancio di Genere dell'Università di Cagliari copre un triennio, dal 2018 al 2020, caratterizzato da un crescente consolidamento delle politiche inclusive e di contrasto a ogni forma di discriminazione basata sul genere, culminato il 29 Giugno 2020, con l'adozione del primo Piano per l'Uguaglianza di Genere (GEP) dell'Ateneo. Nel suo processo di stesura, avviato sin dal 2018, il GEP ha potuto giovare delle analisi di contesto offerte dal primo Bilancio di Genere di UniCa e la sincronizzazione tra i due strumenti si è rivelata decisiva per promuovere cambiamenti strutturali nella configurazione organizzativa dell'Università di Cagliari, improntati al superamento dei divari tra uomini e donne anche entro il perimetro accademico e al rafforzamento di un indirizzo strategico pienamente inclusivo, capace di valorizzare la duplice veste dell'Ateneo cagliaritano quale luogo di formazione d'eccellenza e socializzazione al contrasto delle disuguaglianze e all'applicazione dei principi di equità della cittadinanza sostanziale, e quale contesto lavorativo caratterizzato da diversità molteplici, esposte al rischio di tradursi in indebite asimmetrie nella distribuzione delle posizioni e nella progressione lungo i percorsi professionali.

Anche la seconda edizione del Bilancio di Genere, elaborato da un gruppo di lavoro nominato ad hoc, si è avvalsa del contributo decisivo derivante dal ruolo sinergico e di supporto svolto dalla Top Governance e dal CUG di Ateneo, impegnato parallelamente nella redazione del Piano per le Azioni Positive. Questa filiera organizzativa, combinata con la fattiva collaborazione con il core team di UniCa nell'ambito del progetto H2020 SUPERA, che ha condotto alla definizione del GEP, ha costituito un terreno di interazione proficuo ed efficiente, che ha funto da preludio al passaggio di consegne tra la Rettrice in carica Prof.ssa Maria del Zompo e il nuovo Rettore Prof. Francesco Mola, eletto il 15 Dicembre 2020 per il sessennio 2021-2027. Questa transizione è stata contrassegnata dalla cifra della continuità, nell'investimento in politiche per l'equità di genere, in chiave intersezionale, rafforzando operativamente un indirizzo strategico fondato su alcune premesse: la consapevolezza che il modo in cui la conoscenza scientifica viene generata, applicata e diffusa non è disgiunto dal sistema strutturale globale, che riproduce disuguaglianze di genere all'interno di organizzazioni legate alla ricerca e al suo finanziamento, in cui emergono rilevanti asimmetrie di ruolo tra uomini e donne; l'assunto per cui un'attività di ricerca non libera da stereotipi di genere può alimentare discriminazioni e limitare le pari opportunità all'interno delle organizzazioni stesse; la peculiarità del settore della ricerca e dell'istruzione universitaria e post-universitaria, la cui missione formativa rende necessaria l'adozione di azioni specifiche volte a contrastare e superare i persistenti gap di genere.

Nota Metodologica

Il secondo Bilancio di Genere dell'Ateneo cagliaritano (riferito all'anno 2020, con dati che coprono – come di consueto – il triennio precedente 2018-2020) è stato costruito in aderenza alle Linee guida per il Bilancio di Genere negli Atenei italiani, pubblicate nel settembre del 2019 dalla Conferenza dei Rettori delle Università Italiane (CRUI)¹.

La raccomandazione di dotarsi di un Bilancio di Genere come strumento fondamentale per il monitoraggio dei progressi effettuati in termini di parità e pari opportunità di genere era stata fatta agli atenei dalla CRUI nel 2017² e nell'anno successivo dal Ministero dell'Università e della Ricerca (MIUR)³.

Le Linee guida predisposte dalla CRUI, curate dal Gruppo di lavoro CRUI per il Bilancio di Genere (coordinato dalla Prof.ssa Francesca Caroccia), sono state definite con l'intento di offrire un modello comune e condiviso nell'accademia italiana, che consentisse a ciascun Ateneo di monitorare l'evoluzione degli indicatori presentati nei propri Bilanci di genere, in termini di riduzione, stabilità o ampliamento dei divari esistenti, attivando, al contempo, un costruttivo confronto tra gli Atenei incentrato sulle diverse dimensioni analizzate. L'adozione dello stesso modello permette, infatti, l'attivazione di una metodologia di *benchmarking*, che spinge gli Atenei, nel confrontarsi tra loro, a partire da indicatori condivisi, a verificare con continuità i progressi realizzati, nell'ottica di un progressivo miglioramento individuale e collettivo. In tal modo, il Bilancio di genere, incentivando ciascun Ateneo a migliorare l'efficacia degli strumenti messi in atto per favorire le pari opportunità tra uomini e donne, contribuisce a diffondere nell'accademia italiana una cultura consapevole delle disuguaglianze di genere esistenti al proprio interno e ad impegnarsi attivamente nella loro riduzione. Nel fare ciò, inoltre, l'Università assume una responsabilità sociale nei confronti degli *stakeholder* coinvolti dalla propria azione (in particolare la popolazione studentesca e le loro famiglie e il proprio personale docente, tecnico e amministrativo), adottando strumenti capaci di rendere accessibile, trasparente e valutabile il proprio operato, con precipuo riferimento agli impatti sociali generati.

In aderenza con quanto suggerito dalla Linee guida CRUI, le fonti utilizzate per l'analisi degli indicatori presentati nel Bilancio di genere UniCa 2020 fanno riferimento a tre tipologie di dati: dati disponibili sulle banche dati nazionali (ad esempio: i *Rapporti AlmaLaurea*); dati reperibili attraverso fonti MIUR o altre fonti (ad esempio: l'*Anagrafe nazionale studenti del MIUR*), dati interni di ateneo (ad esempio: dati del *Settore mobilità internazionale ISMOKA*, *Focal Point di Ateneo* etc).

¹ CRUI (2019) Linee guida per il Bilancio di Genere negli Atenei italiani, a cura del Gruppo CRUI per il Bilancio di Genere, settembre 2019 (<https://www.cruai.it/archivio-notizie/linee-guida-per-il-bilancio-di-genere-negli-atenei-italiani.html>).

² Il riferimento è al documento per la promozione del Bilancio di Genere come strumento per la parità di genere nell'Università approvato dalla CRUI nell'assemblea del 19/01/2017 (<https://www.cruai.it/la-cruai/presidenti-cruai/resoconto-19-gennaio-2017.html>).

³ MIUR (2018), *Indicazioni per azioni positive del MIUR sui temi di genere nelle Università e nella ricerca*, a cura di E. Addis, C. Biasini, M. Calloni, A. Loretoni, M. Mancini, G. Serughetti (www.miur.gov.it).

Normativa di riferimento

Il quadro normativo di riferimento in materia di bilancio di genere è piuttosto composito e articolato.

A livello europeo il primo richiamo al bilancio di genere è contenuto nella Relazione al Parlamento Europeo su *gender budgeting*, presentata nel giugno 2003. Il documento suggerisce una valutazione di impatto sul genere delle politiche di bilancio, integrando la prospettiva di genere a tutti i livelli del ciclo di bilancio e ristrutturando le entrate e le uscite al fine di promuovere l'uguaglianza tra i generi. Il richiamo all'importanza del bilancio di genere, quale strumento efficace per integrare la dimensione di genere e garantire una presenza equilibrata di entrambi i generi nei servizi pubblici, ritorna a distanza di quattro anni nella raccomandazione del Comitato dei Ministri CM/Rec (2007)17.

Più recentemente la risoluzione del Parlamento europeo del 25 febbraio 2010 ribadisce la necessità di mettere in atto e monitorare sistematicamente l'integrazione della prospettiva di genere nei processi legislativi, di bilancio e in altri importanti processi decisionali, nonché nelle strategie, nei programmi e nei progetti in vari ambiti, tra cui la politica economica e le politiche d'integrazione.

In Italia il primo richiamo al bilancio di genere si rinviene nella Direttiva del 23 maggio 2007, adottata dal Ministro per le Riforme e le Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e dal Ministro per i Diritti e le Pari Opportunità, recante *“Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”*. La Direttiva prevede la necessità di redigere i bilanci di genere e suggerisce che questi *“diventino pratica consolidata nelle attività di rendicontazione sociale delle amministrazioni”*, inserendo in questo modo il bilancio in un contesto di azione pubblica socialmente responsabile. In linea con questa impostazione, il decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 recante *“Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni”* c.d. *“Decreto Brunetta”* prevede all'articolo 10 che la Relazione annuale sulla performance evidenzii, a consuntivo, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti e il bilancio di genere realizzato.

Al bilancio di genere non viene attribuito carattere di stretta obbligatorietà; tuttavia, se ne suggerisce chiaramente l'opportunità di redazione, riconoscendolo come strumento di messa in atto di quel meccanismo di *“ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle Pubbliche Amministrazioni”* che è la materia caratterizzante della riforma.

L'attenzione verso il bilancio di genere è peraltro coerente con l'intera impostazione della riforma, secondo la quale la considerazione delle pari opportunità deve caratterizzare tutto il ciclo della performance, fin dal Piano della Performance, che si configura ad oggi come l'unico documento di programmazione che richiama in forma esplicita e vincolante il perseguimento delle pari opportunità.

Altri richiami al bilancio di genere sono contenuti dell'art. 38-septies della legge n. 196/2009 (introdotto dall'art. 9 del d.lgs. n. 90/2016 *“Completamento della riforma della struttura del bilancio dello Stato, in attuazione dell'articolo 40, comma 1, della legge 31 dicembre 2009, n. 196”* che dispone, per

il bilancio dello Stato, la sperimentazione in sede di rendicontazione di un bilancio di genere e nel D.lgs. n. 116/2018 (correttivo del d.lgs. n. 90/2016), il quale ha previsto all'art. 8, comma 1, la necessità di rafforzare la funzione del bilancio di genere, ponendo in particolare l'accento sull'opportunità che il bilancio di genere sia utilizzato come base informativa per *“perseguire la parità di genere tramite le politiche pubbliche”*.

La Direttiva n. 2 del 26/06/2019, a firma del Ministro per la Pubblica Amministrazione e del Ministro per le Pari Opportunità, contenente *“Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche”* ha più di recente aggiornato gli indirizzi contenuti nella Direttiva del 4 marzo 2011, prevedendo l'adozione del bilancio di genere quale strumento atto a consentire un'analisi degli impatti delle spese e delle politiche pubbliche sulle donne e sugli uomini, in linea con quanto previsto dalle direttive del Dipartimento per le Pari Opportunità e dal d.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni.

SEZIONE 1

Analisi di contesto

Considerata nel suo insieme, la popolazione che costituisce la comunità dell'Ateneo cagliaritano presenta al 31/12/2020 una composizione per genere sbilanciata a favore delle donne: di oltre 27.400 individui che la compongono, il 58% è di genere femminile. L'analisi delle diverse componenti della popolazione rivela tuttavia situazioni differenti, che richiedono di essere analizzate ed interpretate nella loro specificità. La presente sezione si articola in quattro sottosezioni, ognuna delle quali considera nel dettaglio la composizione per genere dei principali gruppi che costituiscono la comunità dell'Ateneo e la sua rete di governo e *governance*:

1. La componente studentesca;
2. Il personale docente e ricercatore;
3. Il personale tecnico-amministrativo;
4. La rete di governo e di *governance*.

1. Componente studentesca

Segregazione orizzontale 1

I dati sulla componente studentesca di UniCa, riportati nella figura 1.1, fanno riferimento alle iscrizioni nell'anno accademico 2020/21, differenziate per genere, per area di studio⁴ e per tipologia di corso di studi: Laurea Triennale (LT), Laurea Specialistica/Magistrale (LS/M), Laurea a Ciclo Unico (LU)⁵.

A livello complessivo, si può notare come sul numero totale di iscritti/e (23.926) vi sia una maggiore presenza femminile (58,9%, contro 41,1% di iscritti maschi), che segna un divario di genere di circa 18 punti percentuali a favore delle donne, superiore di un punto al vantaggio già rilevato nella precedente edizione del Bilancio di genere relativamente all'a.a. 2017/18. La distanza è meno marcata nei corsi di studio triennali (56,4% studentesse, contro 43,6% studenti), più evidente nei corsi magistrali (60,3% contro 39,7%) e, soprattutto, a ciclo unico, dove il divario raggiunge i 32 punti percentuali (66% studentesse, contro 34% di colleghi maschi).

Tali dati, tuttavia, sono fortemente differenziati a seconda delle aree di studio. In diverse aree di studio la partecipazione risulta relativamente equilibrata per il genere (come nei corsi LT e LS/M dell'area Attività imprenditoriali, commerciali e diritto o dell'area Scienze naturali, matematica e statistica). In altre aree, invece, si riscontrano forme di segregazione educativa – data dalla concentrazione di un genere all'interno di un'area di studi - riconducibili alla persistenza nella società di stereotipi che associano a diverse vocazioni e competenze i generi, più spesso relegando quello femminile in occupazioni di minor prestigio e peggio retribuite.

Nell'area dell'Istruzione, che comprende i corsi di studio dedicati alla formazione dei/le docenti nelle scuole di diverso ordine e grado, la percentuale maschile di iscritti è infatti molto scarsa, come già rilevato nel precedente Bilancio di genere 2017: del 8,4% nei corsi triennali, del 7,1% nei corsi biennali specialistici o magistrali e del 5,4% in quelli a ciclo unico. L'insegnamento è uno sbocco occupazionale naturale anche per le lauree dell'area delle Discipline umanistiche e artistiche, dove la percentuale di iscritti è del 28,6% nel triennio e del 26,9% nel biennio.

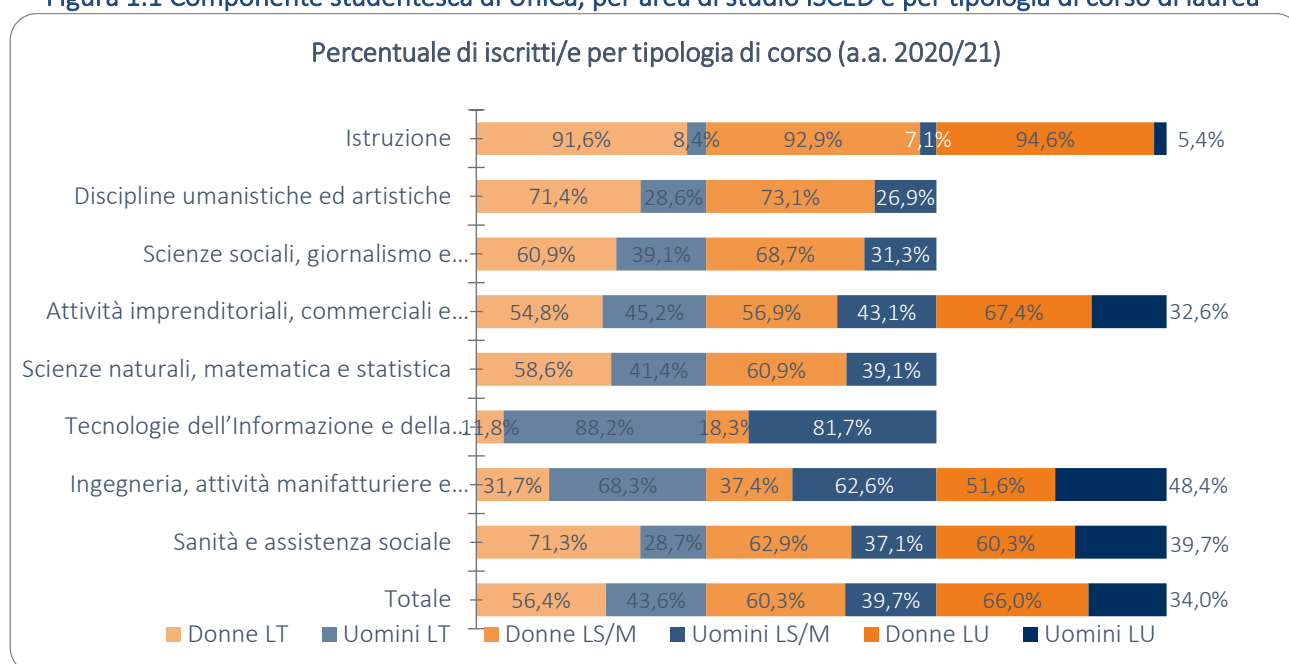
La presenza femminile, per contro, è ridotta nell'area delle Tecnologie dell'Informazione e della comunicazione (ICT), tradizionalmente associata al genere maschile, con meno del 12% delle studentesse iscritte nei corsi triennali e il 18,3% in quelli biennali specialistici o magistrali.

⁴ La distinzione delle aree riprende le indicazioni dell'ISCED (*International Standard Classification of Education*), sistema internazionale di classificazione dei corsi di studio e dei relativi titoli definito dall'UNESCO, revisionato nel 2013.

⁵ I corsi di laurea a ciclo unico dell'Università di Cagliari ricomprendono: Chimica e Tecnologia Farmaceutiche, Farmacia; Giurisprudenza; Medicina e chirurgia; Odontoiatria e Protesi Dentaria; Scienze della formazione primaria. Alcuni di questi percorsi richiedono un ulteriore periodo di formazione post-lauream (tirocini o scuole di specializzazione spesso retribuite) necessario per l'accesso alla professione.

Anche nell'area di Ingegneria, attività manifatturiere e costruzioni, la percentuale di studentesse è relativamente ridotta soprattutto nei corsi di laurea triennale (31,7%); aumenta, poi, nei corsi di laurea specialistica/magistrale (37,4%) ed è paritaria nelle lauree a ciclo unico (51,6%, due punti in più rispetto all'a.a.2017/18). Questa tendenza è riconducibile alla già rilevata maggiore partecipazione femminile, rispetto a quella maschile, specie nei gradi più alti della formazione universitaria: un dato che implica, da un lato, il maggiore investimento nell'alta formazione delle giovani rispetto ai coetanei maschi, dall'altro un loro ingresso posticipato nel mercato del lavoro.

Figura 1.1 Componente studentesca di UniCa, per area di studio ISCED e per tipologia di corso di laurea



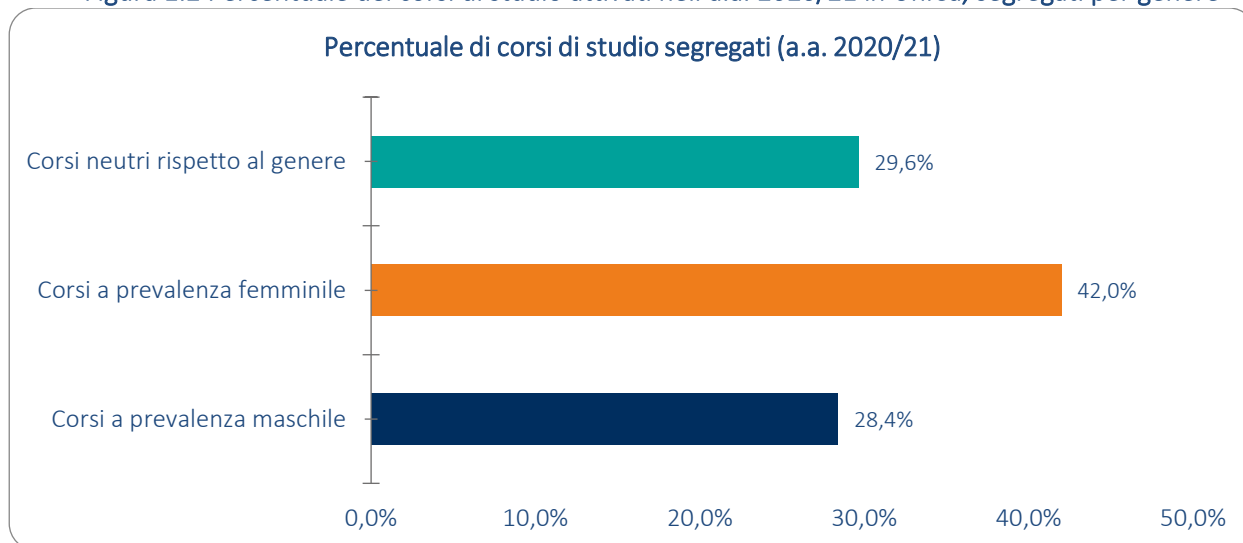
Fonte: dati.ustat.miur.it

1.2 - Segregazione orizzontale 2

Il grafico riportato nella figura 1.2 rileva la percentuale di “corsi segregati”, definiti come corsi di studio in cui la percentuale degli iscritti e delle iscritte di un genere è pari o superiore al 60%.

Sul totale dei corsi attivati presso l'Università di Cagliari nell'anno accademico 2020/21 risulta neutro rispetto al genere circa il 30%, a prevalenza maschile il 28% e a prevalenza femminile il 42%. Sebbene persista lo squilibrio di genere, dato dalla preponderanza di corsi a prevalenza femminile, questo appare più ridotto rispetto a quanto rilevato nel precedente Bilancio di genere 2017, quando circa la metà dei corsi offerti nell'a.a. 2017/18 vedeva una prevalenza femminile di iscritte, un quarto una prevalenza maschile e l'altro quarto risultava neutro rispetto al genere.

Figura 1.2 Percentuale dei corsi di studio attivati nell'a.a. 2020/21 in UniCa, segregati per genere

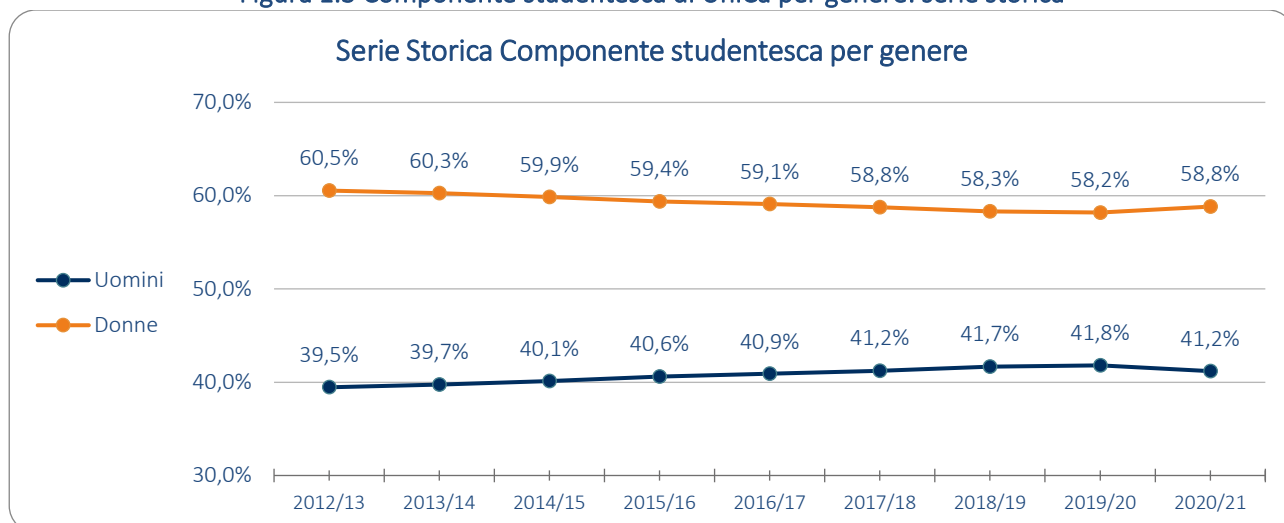


Fonte: Anagrafe nazionale studenti del MIUR

1.3 - Serie storica iscritti/e

La serie storica proposta nella figura 1.3 presenta l'evoluzione della composizione della popolazione studentesca dell'Ateneo per genere, per nove anni accademici consecutivi: dall'a.a. 2012/13, fino all'a.a. 2020/21. Si può rilevare un lieve, ma costante aumento della percentuale di iscritti di genere maschile, che passano a rappresentare dal 39,5% della popolazione studentesca totale nel primo anno accademico del periodo in esame, al 41,8% nell'a.a. 2019/20 e al 41,2% nell'a.a. 2020/21. Come già notato nel Bilancio di Genere 2017, tale tendenza - che indicherebbe una convergenza delle due componenti verso un maggiore equilibrio di genere - va tuttavia letta alla luce dei dati relativi ai valori assoluti delle iscrizioni, che vedono il ridursi della popolazione studentesca di UniCa di circa il 17% nel periodo in esame (dai 28.817 iscritti/e dell'a.a. 2012/13 ai 23.926 dell'a.a. 2020/21). Il decremento è decisamente più importante nel caso della componente femminile della popolazione studentesca, che perde nel periodo in esame circa il 18% del numero di studentesse iscritte, mentre il numero di iscritti uomini nello stesso periodo si riduce del 11%. Si tratta di un trend sul quale sarebbe importante avviare un più ampio approfondimento, volto a comprendere la natura dei fattori che contribuiscono a determinarlo, anche al fine di predisporre adeguate politiche di contrasto.

Figura 1.3 Componente studentesca di UniCa per genere: serie storica

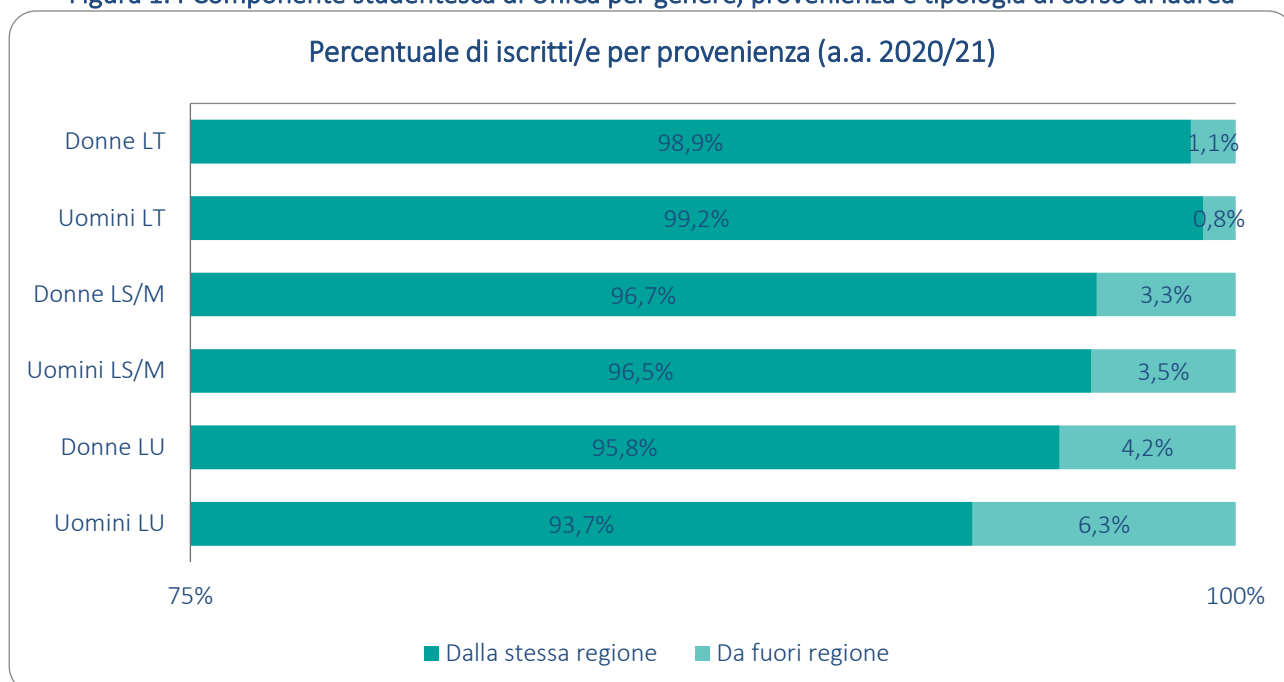


Fonte: dati.ustat.miur.it

1.4 - La provenienza

L'analisi della provenienza geografica degli studenti e delle studentesse UniCa, proposta nella figura 1.4 per l'a.a. 2020/21, mette in luce come la stragrande maggioranza di essi, in ogni tipologia di corso (Laurea Triennale, Laurea Specialistica/Magistrale e Laurea a ciclo unico) provenga dalla Regione Sardegna e solo in minima parte da altre regioni o dall'estero. Questo dato, con una sola marginale eccezione nel caso delle lauree a ciclo unico, che registrano un +2% di studenti in mobilità nella componente maschile, presenta differenze trascurabili tra i due generi.

Figura 1.4 Componente studentesca di UniCa per genere, provenienza e tipologia di corso di laurea



Fonte: Anagrafe nazionale studenti del MIUR

1.5 - Programmi di scambio internazionale

Il dato sulla partecipazione di studenti e studentesse di UniCa a programmi di scambio internazionali negli anni accademici 2018/19 e 2019/20, sia in entrata che in uscita, disaggregato per genere, è riportato in valori assoluti nella tabella 1.1 e in valori percentuali nella figura 1.5.

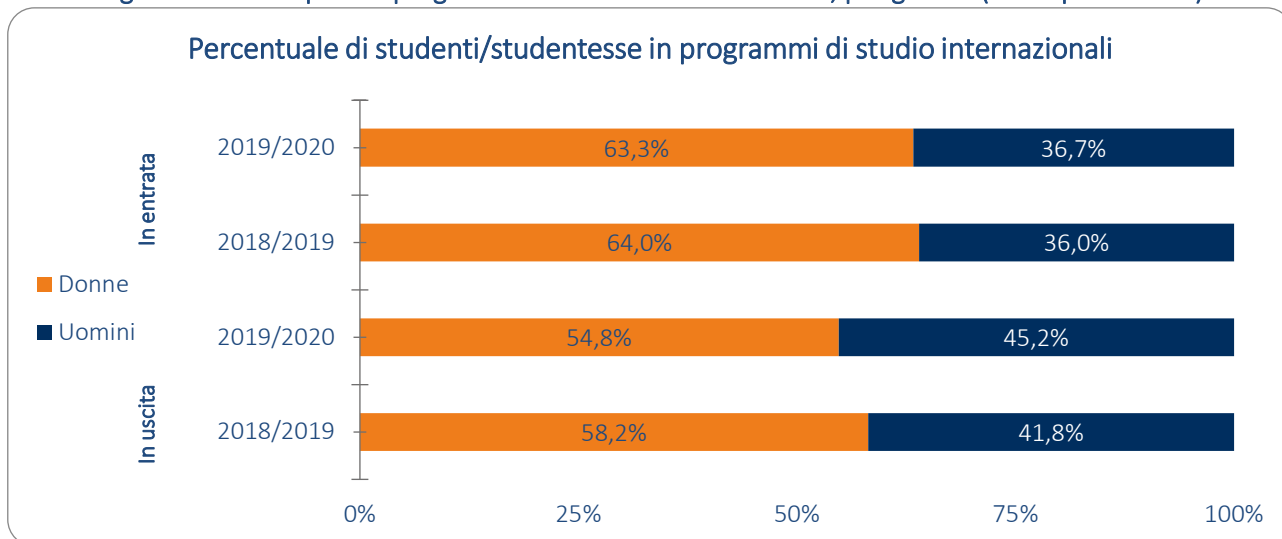
In generale si può notare una prevalenza delle studentesse sugli studenti sia nella mobilità in entrata che in uscita, che si riduce tra il primo e il secondo anno accademico preso in esame di 3,4 punti percentuali per i flussi in uscita, portandoli ad una situazione di maggiore equilibrio di genere. Questo dato meriterebbe ulteriori riflessioni rispetto al potenziamento delle capacità attrattive dell'Ateneo nei confronti della popolazione studentesca internazionale.

Tabella 1.1 - Partecipanti a programmi di mobilità internazionale, per genere (valori assoluti)

Tipologia di programma	A.A.	Donne	Uomini	Totale
In uscita	2018/2019	595	428	1023
	2019/2020	362	299	661
In entrata	2018/2019	254	143	397
	2019/2020	195	113	308

Fonte: dati di Ateneo, Settore mobilità internazionale ISMOKA

Figura 1.5 Partecipanti a programmi di mobilità internazionale, per genere (valori percentuali)



Fonte: dati di Ateneo, Settore mobilità internazionale ISMOKA

1.6 - Laureati/e

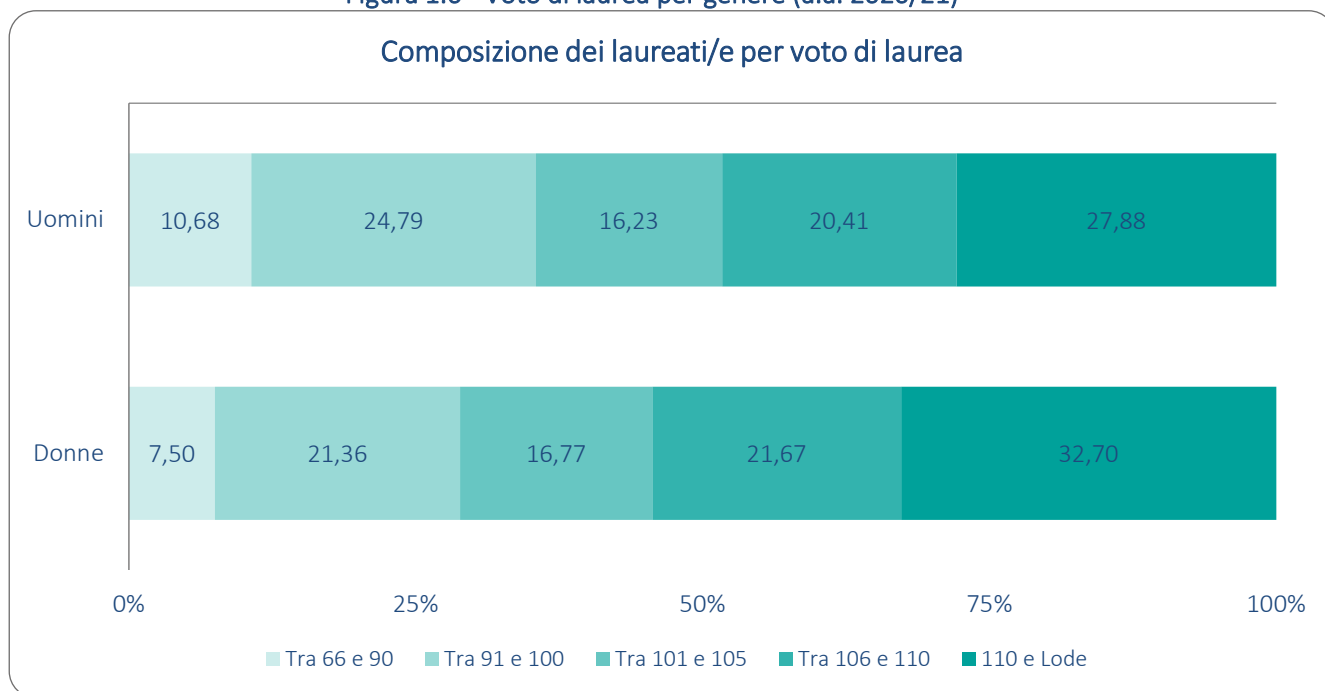
Nell'a.a. 2020/21, nell'Ateneo cagliaritano si sono laureati, complessivamente, 3726 studenti: 2.266 donne e 1.460 uomini (Tabella 1.2). La distribuzione in base al voto finale, come si evince dalla figura 1.6, evidenzia che studentesse tendono più frequentemente a concludere gli studi con il massimo dei voti (circa +5%), mentre gli studenti tendono più frequentemente, rispetto alle studentesse, a conseguire voti non superiori al 100 (circa +7%). Meno rilevanti sono le differenze nelle percentuali di studenti che conseguono un voto finale nelle categorie di voto comprese tra il 101 e il 110. Se si analizza la distribuzione degli studenti e delle studentesse in base al voto e al tipo di laurea emerge una più alta percentuale di donne che consegue il massimo dei voti nelle lauree triennali e magistrali, con un vantaggio rispetto alla componente maschile di 4,9 punti percentuali nelle prime e 3,6 punti percentuali nelle seconde. Rispetto al triennio precedente si evidenzia un leggero miglioramento (<1%) per entrambi i generi nella percentuale di studenti che conclude gli studi con il massimo dei voti. Le migliori performance in termini di votazione finale della componente femminile nelle lauree triennali e magistrali emergono anche considerando la percentuale di studenti e studentesse che consegue una votazione superiore a 105. In quest'ultimo caso il divario tra i due generi nelle lauree magistrali è meno marcato, in quanto è più elevata la percentuale di uomini rispetto alle donne nella classe di voto 106-110 (figura 1.7). Nelle lauree a ciclo unico, invece, ottengono il punteggio più elevato il 48,8% delle studentesse a fronte del 53,9% degli studenti. Per entrambi i generi il valore segnala un miglioramento (+ 3,4 punti percentuali) rispetto al dato del triennio precedente.

Tabella 1.2 - Voto di laurea per genere nell'a.a. 2020/21 (valori assoluti)

Range di votazione	Donne	Uomini	Totale
Voto compreso tra 66 e 90	170	156	326
Voto compreso tra 91 e 100	484	362	846
Voto compreso tra 101 e 105	380	237	617
Voto compreso tra 106 e 110	491	298	789
110 e Lode	741	407	1148
<i>Totale</i>	2266	1460	3726

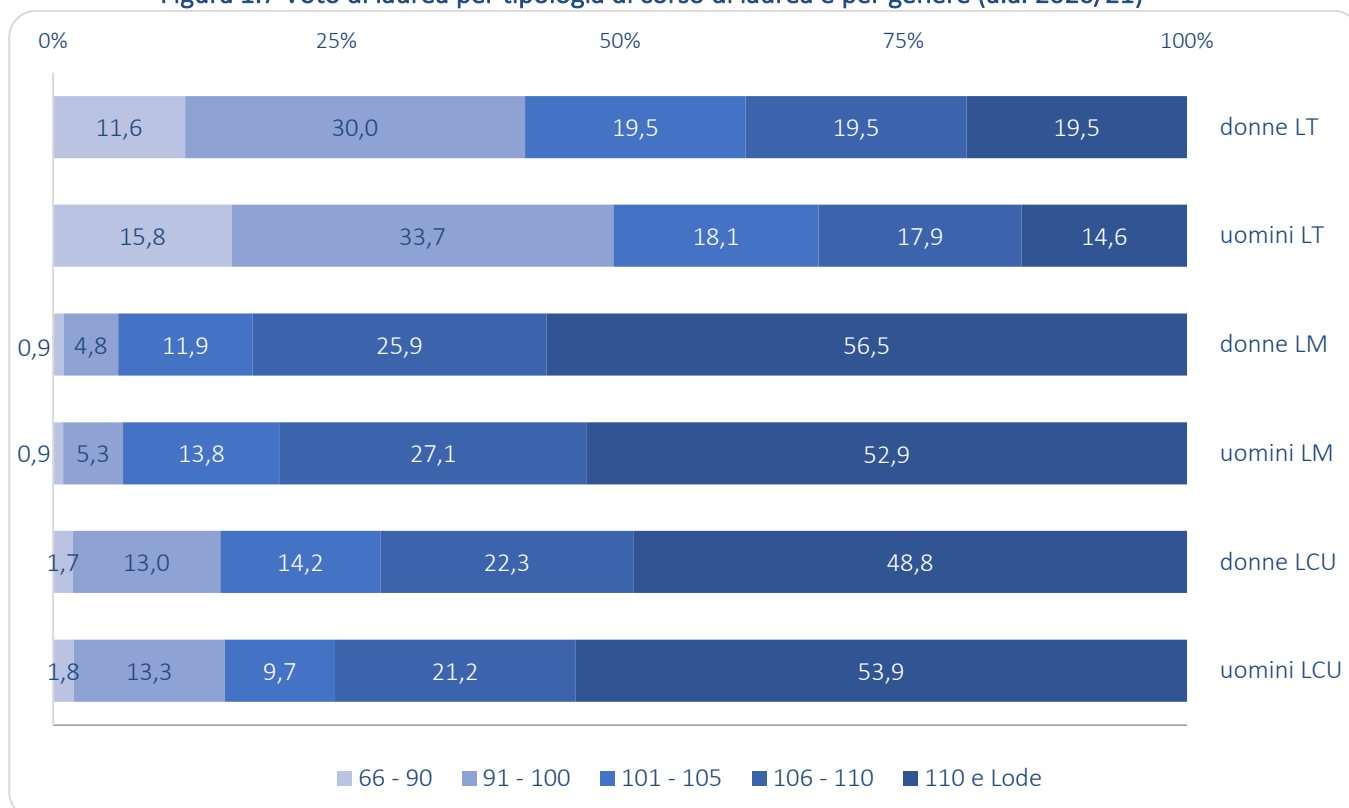
Fonte: Anagrafe nazionale studenti del MIUR

Figura 1.6 - Voto di laurea per genere (a.a. 2020/21)



Fonte: Anagrafe nazionale studenti del MIUR

Figura 1.7 Voto di laurea per tipologia di corso di laurea e per genere (a.a. 2020/21)

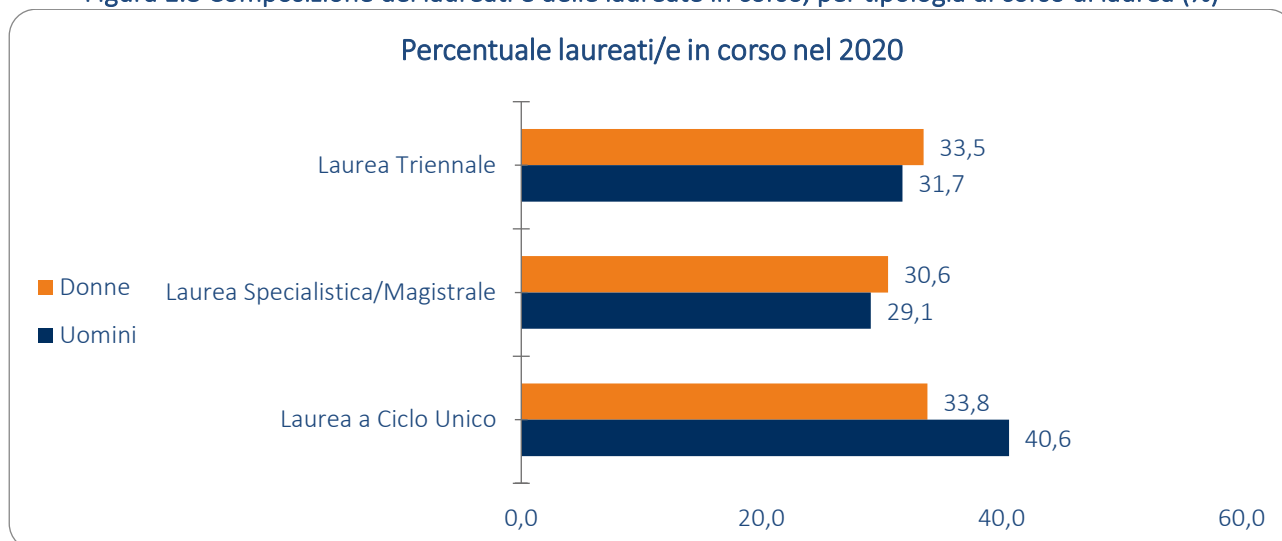


Fonte: Anagrafe nazionale studenti del MIUR

1.7 - Durata degli studi

Il grafico riportato nella figura 1.8 rappresenta la percentuale, per tipologia di laurea, di coloro che hanno terminato il loro percorso di studi in corso. In questo caso, ad eccezione delle lauree a ciclo unico dove gli studenti hanno performance migliori rispetto alle studentesse (+7% circa di studenti in regola), si evidenzia un leggero vantaggio della componente femminile, ma con divergenze tra i due generi non rilevanti come per le lauree a ciclo unico.

Figura 1.8 Composizione dei laureati e delle laureate in corso, per tipologia di corso di laurea (%)



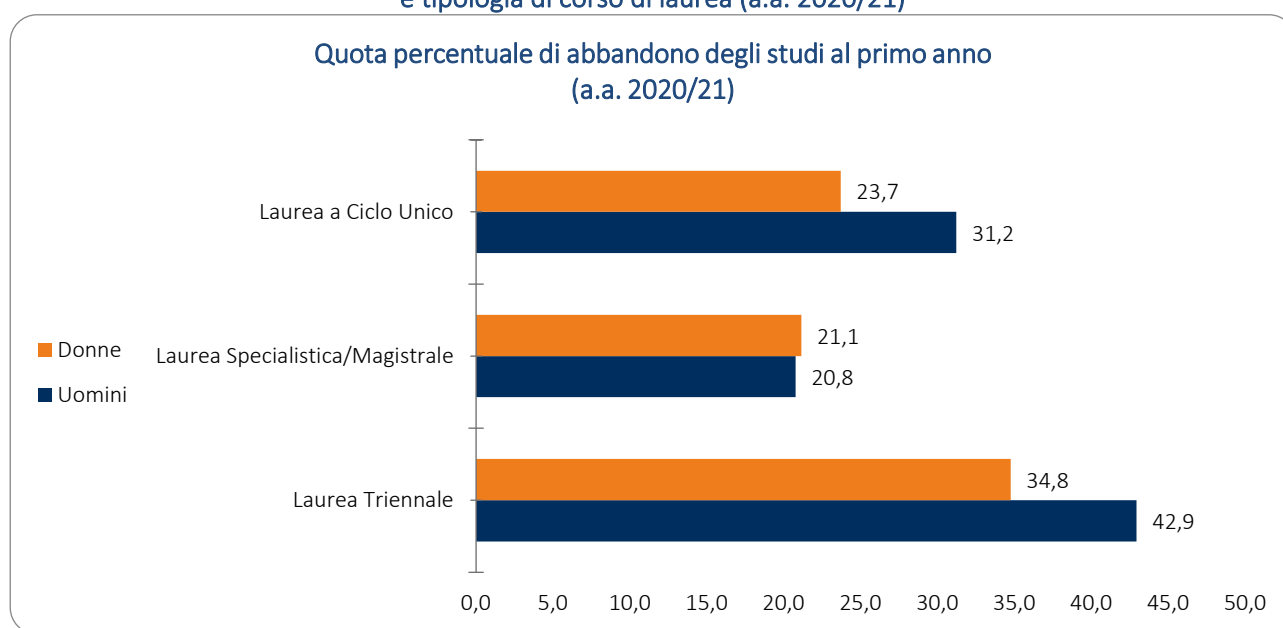
Fonte: Focal Point d'Ateneo su dati aggregati ANVUR

1.8 - Abbandoni degli studi

Un dato, per molti versi, complementare rispetto a quello precedente è la percentuale degli abbandoni nel primo anno. Sia il numero degli studenti e delle studentesse in corso, sia quello degli abbandoni sono indicatori, tra le altre cose, di un buon matching tra le aspirazioni e le attese dello/a studente/ssa e il corso di studi scelto. La qualità di tale scelta dipende, in particolare, dalla qualità dell'accompagnamento e dell'orientamento in uscita, da parte delle scuole secondarie ma anche di quello in entrata, a carico dell'Ateneo.

Il grafico della figura 1.9 mostra tassi abbandono elevati e un peggioramento rilevante del dato rispetto al 2017/18 in tutte le tipologie di lauree. La situazione è particolarmente critica nelle lauree triennali dove abbandonano gli studi il 43% degli studenti e il 35% delle studentesse. Il confronto con il 2017/18 mostra che la percentuale di abbandoni è quasi duplicata per entrambi i generi nelle Lauree Specialistiche/Magistrali in 3 anni. Sia nelle Lauree a ciclo unico che nelle Lauree Triennali gli studenti hanno un rischio di abbandono sensibilmente più elevato delle studentesse e questo divario è persistente rispetto ai dati relativi al triennio precedente

Figura 1.9 Tasso di abbandono al 1° anno di corso di studio, per genere e tipologia di corso di laurea (a.a. 2020/21)



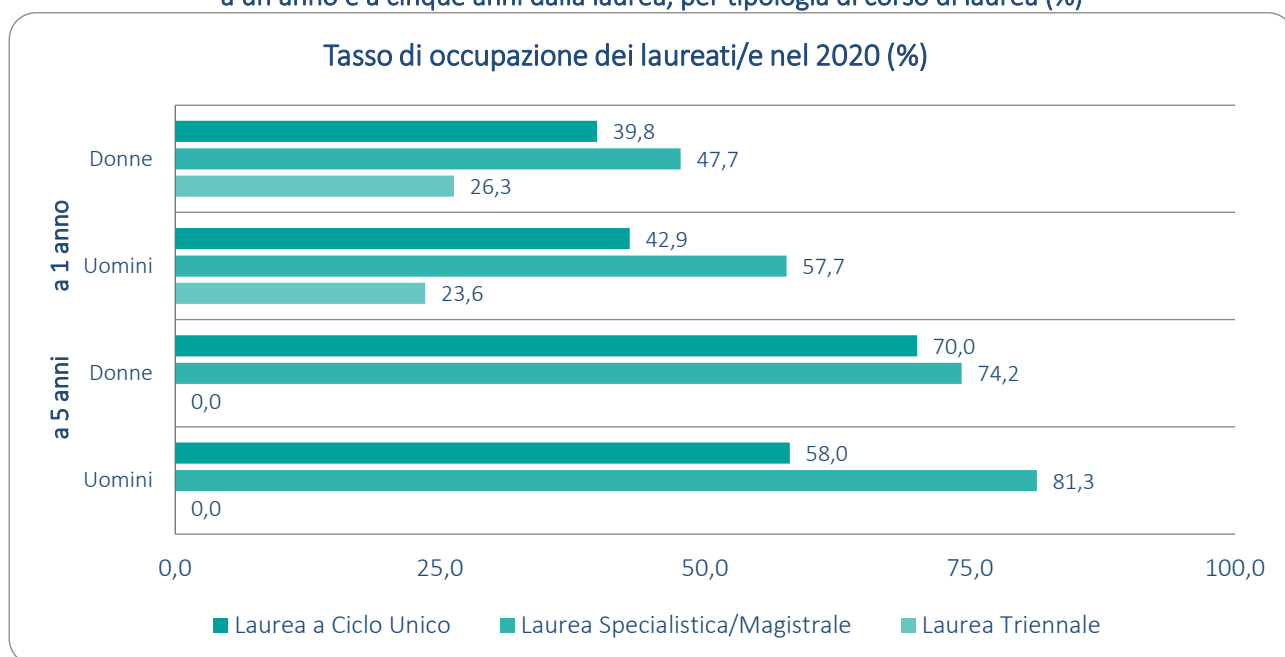
Fonte: Focal Point d'Ateneo su dati aggregati ANVUR

L'indicatore Anvur di Ateneo iC24 (Percentuale di abbandoni della classe di laurea dopo N+1 anni) risulta essere superiore sia nel 2020 (32,2%) che nel 2019 (33,0%) rispetto ai valori di *benchmark* di area geografica (29,2% e 29,6% rispettivamente) e nazionale (27,1% e 26,8% rispettivamente). Rispetto all'arco di tempo considerato (2017-2020), considerando la serie dei numeri indici a base fissa 2017 dell'indicatore iC24, si evidenzia che per 100 studenti che abbandonavano gli studi nel 2017, nel 2020 il valore scende a 93 (valore pari a 98 e 97 se si considerano rispettivamente le serie di numeri indice relative all'indicatore di area geografica o nazionale). Tale dato evidenzia un buon risultato relativo dell'ateneo rispetto alle condizioni iniziali.

1.9 - Tasso di occupazione laureati/e per titolo di studio e genere

Il grafico nella figura 1.10 riporta i dati relativi al tasso di occupazione dei laureati e laureate presso UniCa, ad un anno e a cinque anni di distanza dalla laurea, per ciascun ciclo di studi: triennale, specialistica/magistrale, a ciclo unico (XXIII Indagine Alma Laurea, 2021). Tale indicatore consente di rilevare l'eventuale presenza ed entità di disparità di genere esistenti nella transizione di studenti e studentesse dal sistema di alta formazione al mercato del lavoro.

Figura 1.10 Tasso di occupazione dei laureati e delle laureate in UniCa, a un anno e a cinque anni dalla laurea, per tipologia di corso di laurea (%)



Fonte: XXIII Indagine sulla Condizione occupazionale dei Laureati, AlmaLaurea (2021)

A distanza di un anno dalla laurea si può notare che nel caso dei laureati e delle laureate dei corsi di laurea triennali e dei corsi di laurea a ciclo unico non si possa parlare di un divario di genere (in riferimento alla prima categoria risultano occupati il 23,6% dei laureati e occupate il 26,3% delle laureate, per la seconda rispettivamente il 42,9% e il 39,8%), mentre un gap di 10 punti percentuali segna lo svantaggio occupazionale delle laureate rispetto ai laureati nel caso dei corsi di laurea specialistica/magistrale: ad un anno dalla laurea risulta occupato il 47,7% delle prime a fronte del 57,7% dei secondi.

A distanza di cinque anni dalla laurea, la condizione occupazionale di laureati e laureate complessivamente migliora rispetto a quella a un anno dalla laurea. In riferimento alla dimensione di genere, nel caso dei corsi di laurea specialistica/magistrale la condizione di svantaggio occupazionale delle laureate rispetto a quella dei colleghi laureati è presente, ma si riduce il gap registrato ad un anno della laurea: risultano occupati infatti l'81,3% dei laureati contro il 74,2% delle laureate. La situazione occupazionale nei corsi a ciclo unico risulta invece a favore del genere femminile, con il 70% delle laureate occupate contro il 58% dei rispettivi colleghi.

Rispetto a quanto rilevato nel primo Bilancio di Genere riferito al 2017, si nota che a distanza di un anno dalla laurea, nel 2020 si registra un aumento dello svantaggio relativo alla occupazione delle laureate rispetto ai laureati nei corsi di LS/M (che passa da 2,5 a 10 punti percentuali tra le due rilevazioni) mentre a distanza di cinque anni dalla laurea, sempre nel caso dei corsi di LS/M, il divario è minore (da 5,5 passa a 7 punti percentuali). Nei corsi di LCU invece il relativo vantaggio femminile di 3 punti sui colleghi, registrati nel precedente Bilancio, aumenta di ben 12 punti percentuali in questo,

a causa di un miglioramento della percentuale delle occupate (70%) contro un peggioramento di quella dei colleghi (58%) rispetto alle percentuali registrate nel Bilancio precedente (I BdG 2017).

In linea generale si può tuttavia notare un complessivo miglioramento degli indicatori relativi alla condizione occupazionale di laureati e laureate presso l'ateneo cagliaritano nei corsi di LS/M e di LCU, in riferimento a quanto rilevato nel 2017 e nel 2020, sia a distanza da un anno dalla laurea che – in misura ancora più significativa - a distanza di cinque anni dalla laurea.

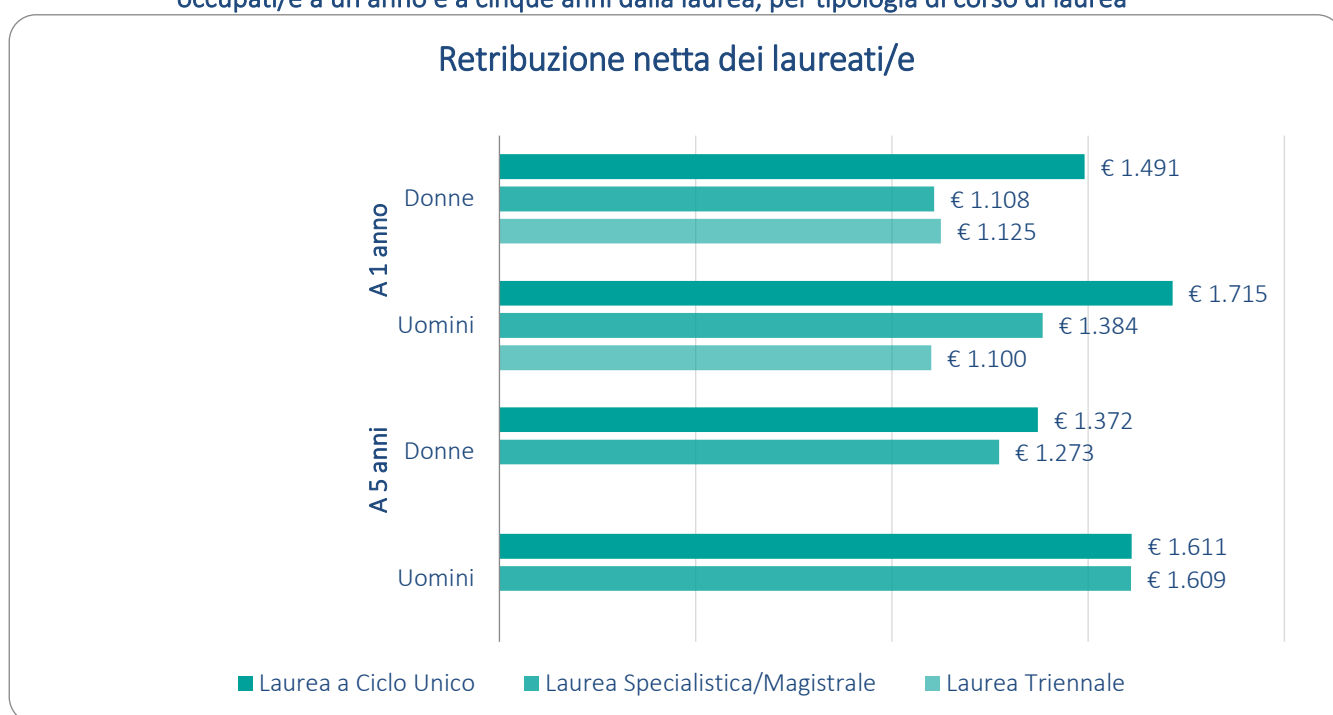
1.10 - Retribuzione netta laureati/e

L'analisi dei dati relativi alla retribuzione mensile netta di laureati occupati e laureate occupate è finalizzata a verificare l'eventuale presenza ed entità di divari di genere in termini di remunerazione. Anche in questo caso il grafico (figura 1.11) fa riferimento ai dati raccolti da AlmaLaurea nella XXIII Indagine 2021, e riporta la retribuzione mensile netta dei laureati e delle laureate di UniCa occupati/e nel 2020, a un anno e a cinque anni dal conseguimento del titolo di studio (dunque, rispettivamente, nel 2019 e 2015).

Si può notare come, ad un anno di distanza dalla laurea, la condizione retributiva risulti relativamente equilibrata in termini di genere per quanto riguarda i corsi di laurea triennale, dove anzi il guadagno mensile delle laureate è lievemente superiore rispetto quello dei laureati (di 25 euro). Il divario aumenta a svantaggio delle donne nel caso di laureati e laureate nei corsi di laurea specialistica/magistrale (con 276 euro di distanza) e nei corsi a ciclo unico (224 euro di differenza). A cinque anni dalla laurea lo svantaggio retributivo delle donne rispetto agli uomini è presente sia nel caso dei corsi specialistici/magistrali (dove ammonta a 336 euro mensili) che dei corsi a ciclo unico (dove è di 239 euro mensili).

Rispetto a quanto rilevato nel Bilancio di Genere 2017 possiamo notare come la retribuzione mensile netta dei laureati e delle laureate presso l'ateneo cagliaritano aumenti nel 2020 tanto per i maschi quanto per le femmine, ma di solito in maniera maggiore per i primi rispetto alle seconde, il che porta ad un ampliarsi dei divari retributivi tra i generi. L'unica eccezione è data dai laureati a un anno di distanza dei corsi triennali, dove la retribuzione mensile netta delle donne passa dagli 895 euro del 2017 ai 1.125 euro del 2020, arrivando a superare di poco quella degli uomini, che passa rispettivamente dai 1.063 ai 1.100 euro.

Figura 1.11 Retribuzione mensile netta dei laureati e delle laureate in UniCa, occupati/e a un anno e a cinque anni dalla laurea, per tipologia di corso di laurea



Fonte: XXIII Indagine sulla Condizione occupazionale dei Laureati, AlmaLaurea (Rapporto 2021)

1.11 - Iscritti ed iscritte al dottorato

Il dottorato rappresenta il più elevato grado degli studi universitari. La tabella 1.3 riporta il numero di iscrizioni ai corsi di dottorato del nostro Ateneo per l'a.a. 2020 (XXXVI ciclo) classificati secondo il codice internazionale ISCED e disaggregati per genere. La figura successiva (1.12) indica, invece, la distribuzione percentuale delle iscrizioni nelle varie aree, disaggregata per genere.

Nell'anno accademico considerato ci sono stati complessivamente 297 iscritti/e (144 studentesse e 153 studenti), distribuiti/e nelle varie aree disciplinari. Il dato generale fa emergere una netta prevalenza delle studentesse nell'area "Attività imprenditoriali, commerciali e diritto" (64% vs 36%), in aumento rispetto al 2017; rilevante è invece la quota della componente maschile nelle aree delle "Scienze sociali, giornalismo e informazione" (72,7% vs 27,3%), dove più dei 2/3 dei dottorandi sono uomini.

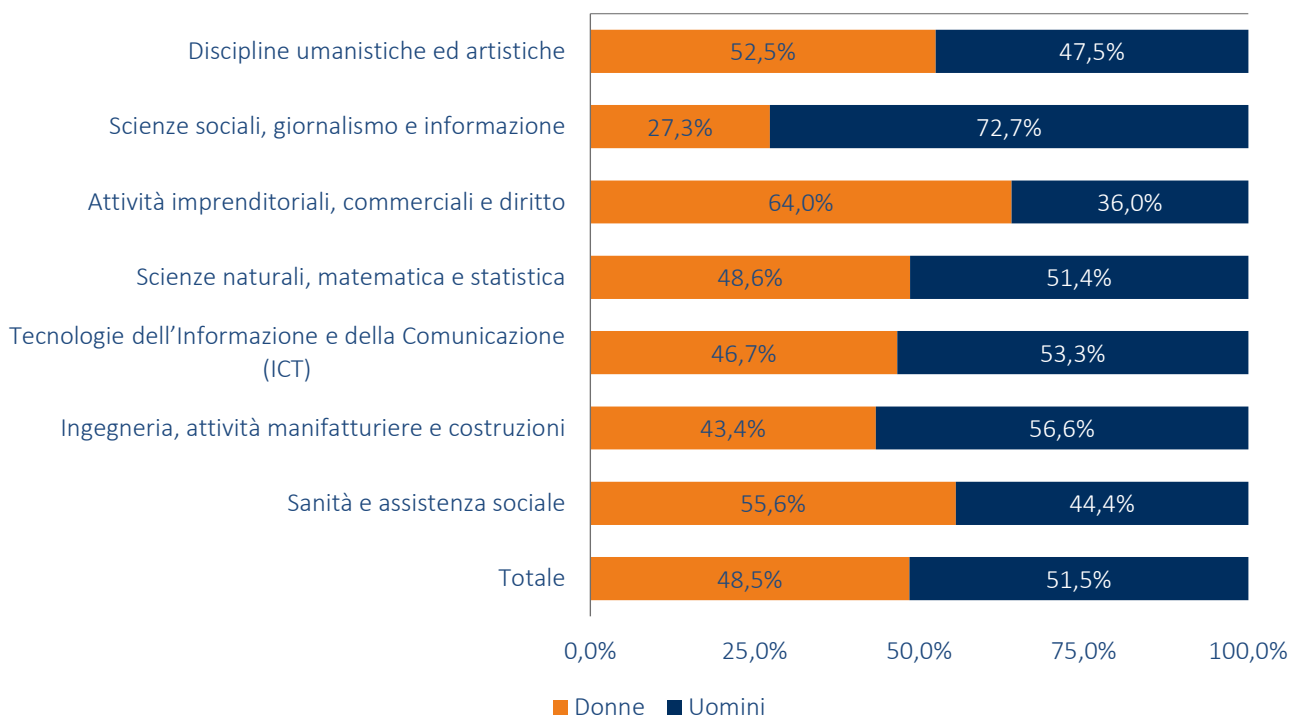
Rispetto al triennio precedente si assiste ad una distribuzione più bilanciata per genere nelle aree "Sanità e assistenza sociale", "Ingegneria, attività manifatturiere e costruzioni" e "Scienze naturali, matematica e statistica".

Tabella 1.3 - Numero totale di iscritti e iscritte ai corsi di dottorato di ricerca, per area di studio

Area di studio	Isritti/e corsi di dottorato a.a. 2020 (ciclo XXXVI)		
	Donne	Uomini	Totale
Sanità e assistenza sociale	10	8	18
Agricoltura, silvicoltura, pesca e veterinaria			
Ingegneria, attività manifatturiere e costruzioni	36	47	83
Tecnologie dell'Informazione e della Comunicazione (ICT)	7	8	15
Scienze naturali, matematica e statistica	51	54	105
Attività imprenditoriali, commerciali e diritto	16	9	25
Scienze sociali, giornalismo e informazione	3	8	11
Discipline umanistiche ed artistiche	21	19	40
Istruzione			
<i>Totale</i>	<i>144</i>	<i>153</i>	<i>297</i>

Figura 1.12 Composizione di iscritti e iscritte ai corsi di dottorato di ricerca, per area di studio (%)

Percentuale iscritti/e - Corsi di Dottorato di Ricerca (aa20/21 - ciclo XXXVI)



1.12 - Iscrizioni alle scuole di specializzazione

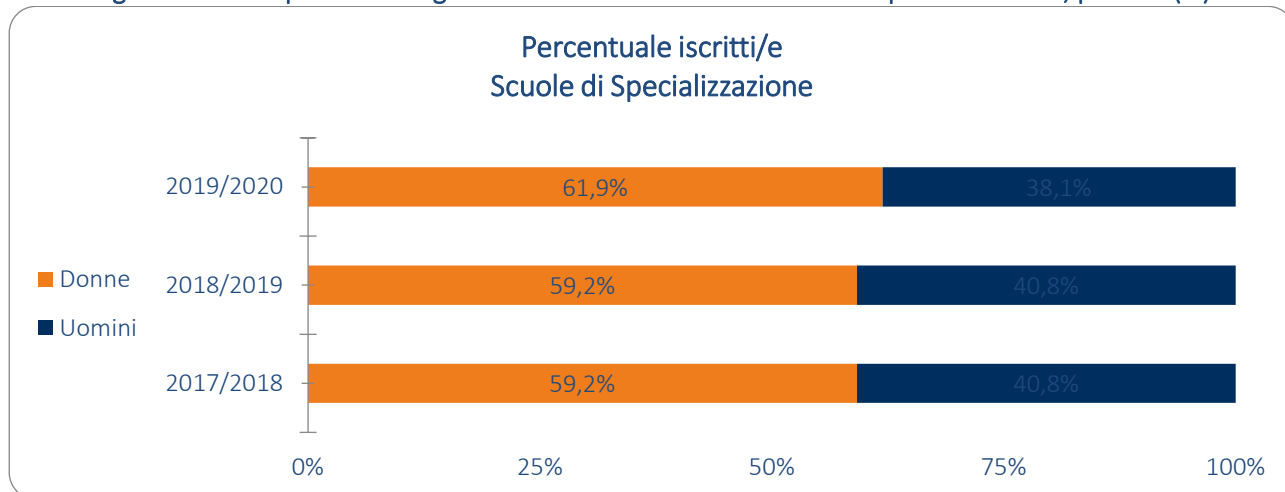
Le iscrizioni alle scuole di specializzazione, negli ultimi tre anni accademici rilevati 2017/18-2019/20, riguardano in maggioranza studentesse che rappresentano il 60% circa degli iscritti totali. Rispetto al triennio preso in considerazione nel precedente bilancio di genere (2015/6-2017/18), in cui si era assistito ad una leggera riduzione dello squilibrio nella composizione per genere degli iscritti nelle scuole di specializzazione, nell'a.a. 2019/2020 il divario tra i due generi è nuovamente tornato a crescere, riportando il dato al livello del 2015, con il 68% di specializzande e il 38% di specializzandi.

Tabella 1.4 - Numero totale di iscritti e iscritte alle scuole di specializzazione, per area di studio

Anno accademico	Donne	Uomini	Totale
2017/2018	368	254	622
2018/2019	377	260	637
2019/2020	566	348	914

Fonte: dati.ustat.miur.it

Figura 1.13 Composizione degli iscritti e delle iscritte alle scuole di specializzazione, per a.a. (%)



Fonte: dati.ustat.miur.it

1.13 - Abbandoni nei corsi di Dottorato di Ricerca

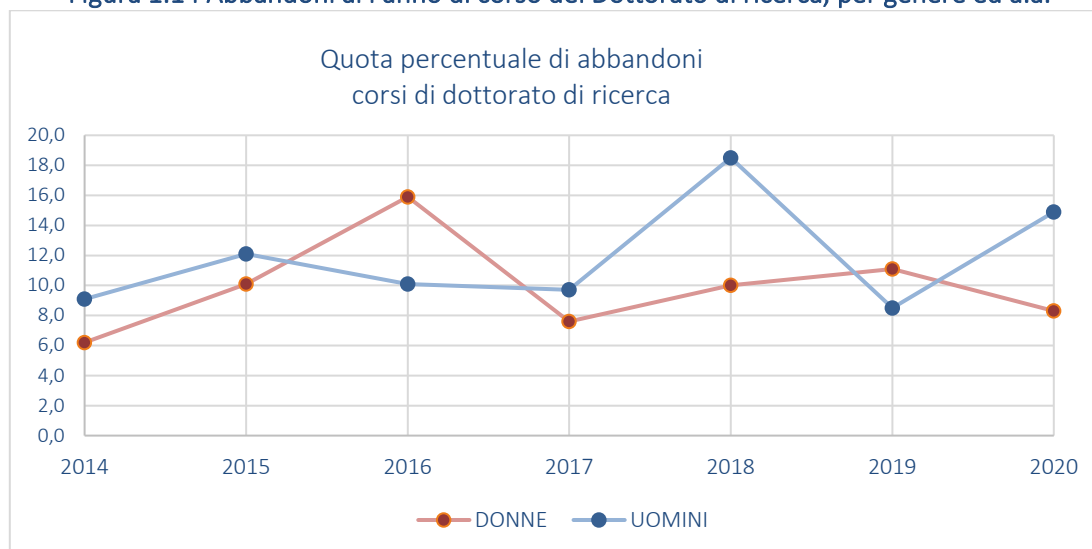
Come mostrano i dati della tabella 1.5, nell'ultimo quadriennio considerato il tasso di abbandono delle dottorande mostra, ad eccezione del 2019, valori sempre al di sotto di quelli registrati per i dottorandi. Nel 2020 il tasso di abbandono dei dottorandi è di 6,6 punti percentuali più alto rispetto a quello delle studentesse. La serie di lungo periodo evidenzia che il dato relativo ad entrambi i generi ha un andamento oscillatorio che colloca nel 2020 il tasso di abbandono delle dottorande in linea con i valori osservati nel 2017 (e leggermente al di sopra del dato nel 2014), mentre quello dei dottorandi nello stesso arco temporale peggiora di circa 5 punti percentuali.

Tabella 1.5 - Abbandoni al I anno di corso del Dottorato di ricerca, per genere ed A.A.

A.A.	Ciclo	Iscritte	Abbandoni (F)	% F	Iscritti	Abbandoni(M)	% M
2020/21	XXXIV	48	4	8,3%	47	7	14,9%
2019/20	XXXIII	54	6	11,1%	59	5	8,5%
2018/19	XXXII	50	5	10,0%	65	12	18,5%
2017/18	XXXI	66	5	7,6%	72	7	9,7%

Fonte: dato interno di Ateneo, piattaforma U-Gov

Figura 1.14 Abbandoni al I anno di corso del Dottorato di ricerca, per genere ed a.a.



2. Personale docente e ricercatore

2.1 - Distribuzione per genere e ruolo

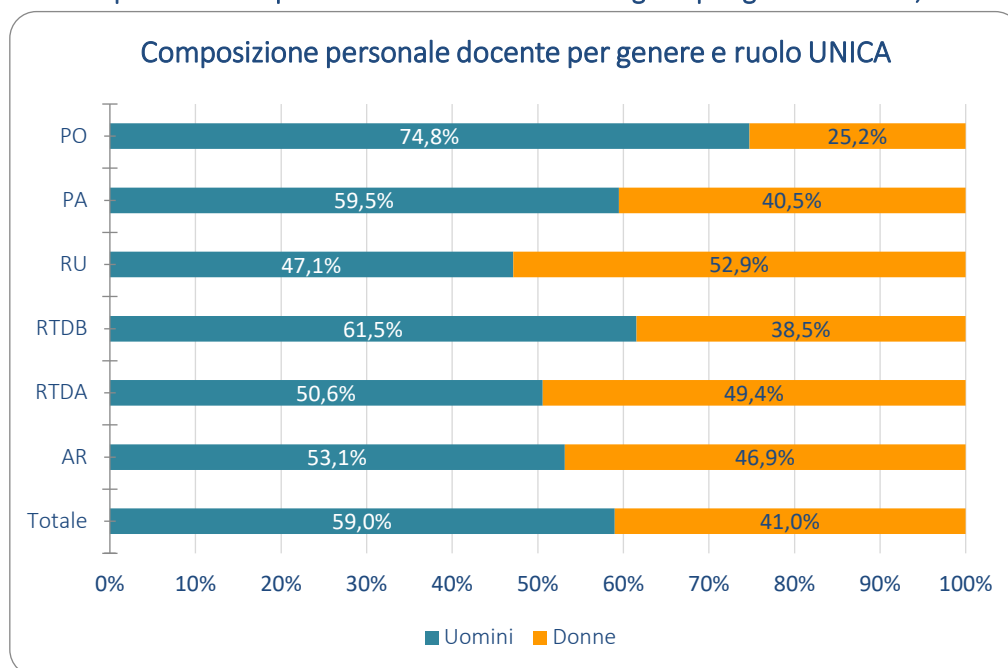
La tabella 2.1 presenta i dati relativi alla distribuzione del personale docente e di ricerca dell'Università di Cagliari, composto nell'anno solare 2020 da 1.105 unità, per genere e in riferimento al ruolo ricoperto riportando i valori assoluti, mentre i valori percentuali della distribuzione sono illustrati nella figura 2.1a. Nell'osservare la tabella e la figura possiamo notare come la componente maschile risulti predominante sia a livello complessivo (con il 59% di uomini contro il 41% di donne), che pressoché in tutte le categorie considerate: professori/professoressse ordinari/e e associati/e, ricercatori/trici di tipo A e di tipo B, assegnisti/e di ricerca. La sola eccezione è data dalla categoria in esaurimento dei ricercatori/trici a tempo indeterminato, dove la componente femminile è più consistente rispetto a quella maschile (53% contro il 47%).

Tabella 2.1 Personale docente, per genere (anno solare 2020)

RUOLO	Anno 2020		
	Uomini	Donne	Totale
PO	154	52	206
PA	248	169	417
RU	82	92	174
RTDB	48	30	78
RTDA	44	43	87
AR	76	67	143
Totale	652	453	1105

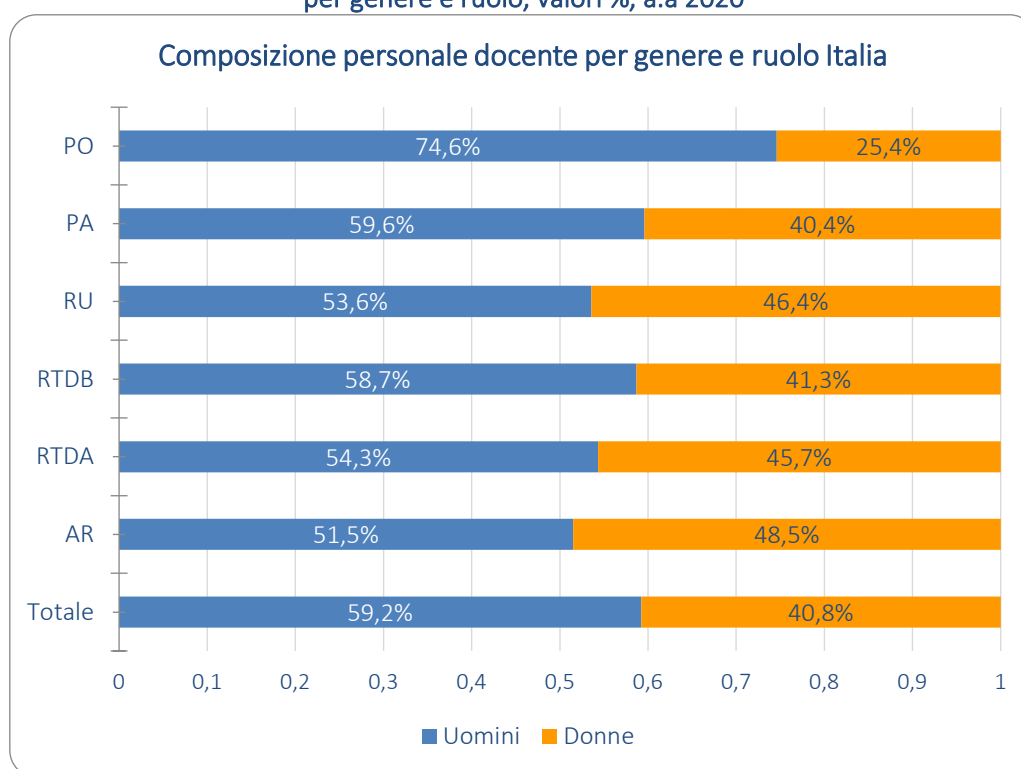
Fonte: dati.ustat.miur.it

Figura 2.1a – Composizione del personale dell'Università di Cagliari per genere e ruolo, valori %, a.a.2020



Fonte: dati.ustat.miur.it

Figura 2.1b - Composizione del personale delle università italiane per genere e ruolo, valori %, a.a 2020



Fonte: dati.ustat.miur.it

Osservando la tabella 2.1 e la figura 2.1a notiamo inoltre come i divari di genere del personale docente e di ricerca UniCa assumano dimensioni diverse a seconda della categoria considerata. Il gap è decisamente ampio (50 punti percentuali) nella prima fascia, composta per il 75% da professori ordinari maschi (154 unità) e solo per il 25% da professoressse ordinarie (52 unità). Significativa, seppure più ridotta rispetto alla prima fascia, la distanza relativa alla seconda fascia (20 punti percentuali), composta dal 60% di professori associati (248 unità) e dal 40% di professoressse associate (169 unità) e tra i ricercatori/trici di tipo B (23 punti percentuali), dove gli uomini sono 48, contro 30 donne. L'analisi di genere relativa a quest'ultima categoria risulta particolarmente rilevante, in quanto rappresenta una tipologia di contratto triennale non prorogabile che – diversamente da quello di ricercatori/trici di tipo A – prevede il *tenure track*, ovvero il passaggio di ruolo alla seconda fascia al termine del triennio e rappresenta dunque il principale bacino di reclutamento delle future prime fasce.

La presenza di un divario così significativo nella fascia dei ricercatori/trici di tipo B indica la presenza di una segregazione di genere non solo nella sua dimensione verticale, ma anche nuovamente in quella orizzontale⁶.

⁶ Vedi a questo proposito: Gaiaschi Camilla & Rosy Musumeci, "Just a Matter of Time? Women's Career Advancement in Neo-Liberal Academia. An Analysis of Recruitment Trends in Italian Universities", *Social Sciences*, 2020, 9, 163; doi:10.3390/socsci9090163.

La categoria dei ricercatori/trici a tempo indeterminato (RU) è l'unica in cui la componente femminile è predominante (53% sul 47% della componente maschile): si tratta di una categoria in esaurimento composta da 92 unità femminili e 82 unità maschili di età media avanzata (54 anni, vedi il paragrafo 2.3), alla quale sembra essere associata una condizione che può essere illustrata con la metafora dello *sticky floor*, riferita dalla letteratura accademica a dinamiche occupazionali che trattengono lavoratori e lavoratrici - ma perlopiù le seconde - nei gradini inferiori della scala lavorativa, con bassa mobilità e ostacoli invisibili all'avanzamento di carriera (un'ipotesi che meriterebbe ulteriori verifiche)⁷.

Ridotto invece il divario nel caso delle categorie alla base della piramide della carriera accademica, ovvero quella dei ricercatori/trici a tempo determinato di tipo A, con contratto triennale non rinnovabile, dove i maschi sono 44 e le femmine 43 e la categoria degli/delle assegnisti/e di ricerca, con 76 maschi e 67 donne (un gap di 5 punti percentuali). Rispetto a quanto rilevato nel Bilancio di Genere riferito all'anno 2017 è da segnalarsi l'aumento importante della componente femminile della categoria di ricercatori/trici a tempo determinato di tipo A (+14 punti percentuali rispetto al 2017).

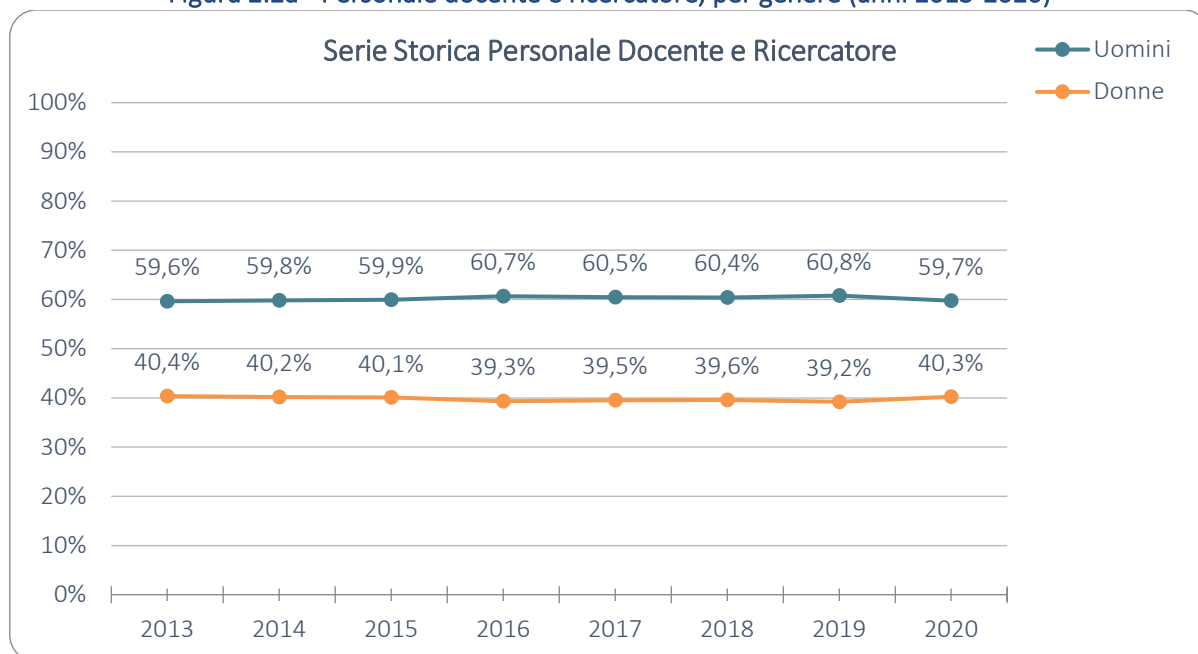
La comparazione tra la figura 2.1a e quella 2.1b consente infine di rilevare come la composizione per genere del personale docente e ricercatore di UniCa sia in linea con quanto rilevato sempre nel 2020 per la media nazionale, dove tuttavia il divario di genere è di 17 punti percentuali nel caso della categoria dei ricercatori/trici di tipo B e di 9 punti percentuali nel caso di quella dei ricercatori/trici di tipo A, dunque più ridotto nel primo caso (di circa 6 punti percentuali) e più ampio nel secondo (di circa 7 punti percentuali) rispetto a quanto registrato per l'Ateneo cagliaritano.

2.2 - Serie storica del personale docente e ricercatore per genere e ruolo

La figura 2.2a rappresenta la serie storica relativa alla popolazione del personale docente e ricercatore UniCa (professori/esse ordinari/e, associati/e, ricercatori/trici) per genere e ruolo, dall'anno 2013 fino all'anno 2020. Dal punto di vista complessivo, nel corso di questi otto anni l'Ateneo cagliaritano registra un decremento quasi del 7% della popolazione totale (che si riduce da 1028 a 959 unità), riguardante in misura pressoché equivalente la popolazione maschile (-6,5%) e quella femminile (-6,9%). Dal punto di vista del trend della distribuzione della popolazione rispetto al genere, la serie storica in esame mostra un quadro di sostanziale stabilità: la componente maschile costituisce circa il 60% della popolazione totale sia nel 2013 che nel 2020, mentre la componente femminile rimane stabile attorno al 40%, in linea con quanto già rilevato nel precedente Bilancio di genere, che prendeva in esame il periodo dal 2010 al 2017.

⁷ Vedi a questo proposito: White Berheide, Catherine, "Women Still 'Stuck' in Low-Level Jobs", *Women in Public Service: A Bulletin of the Center for Women in Government*, Fall 1992. Albany (NY): Center for Women in Government, SUNY.

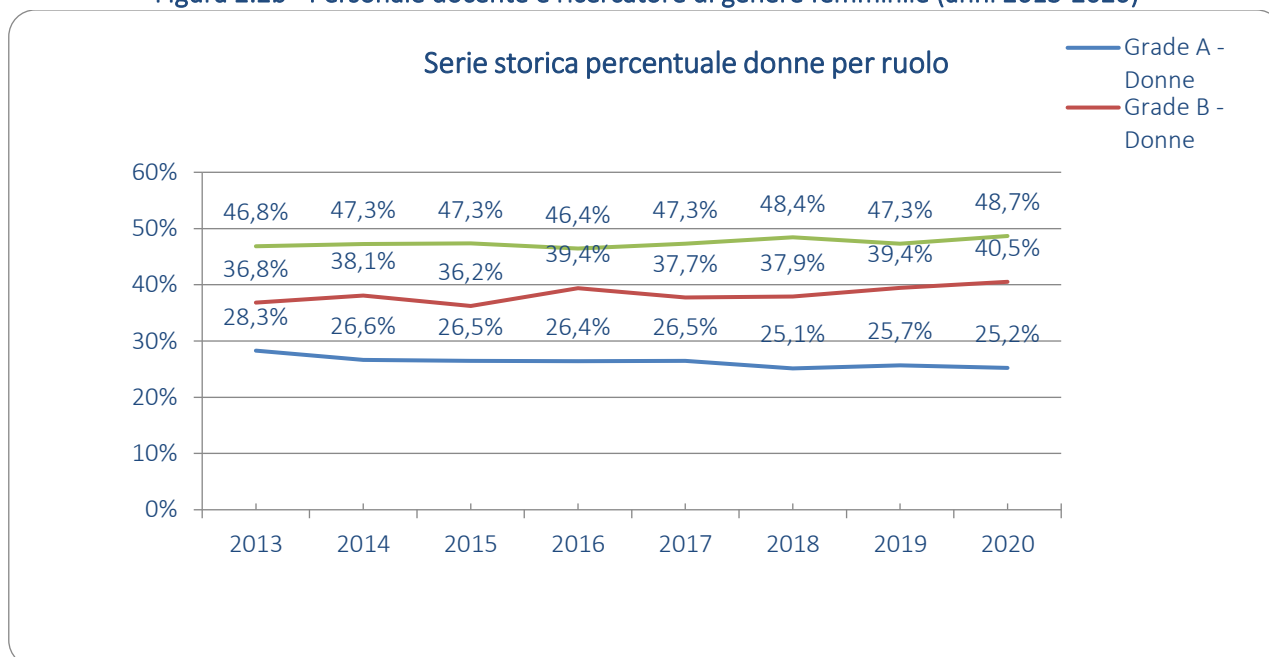
Figura 2.2a - Personale docente e ricercatore, per genere (anni 2013-2020)



Fonte: dati.ustat.miur.it

La figura 2.2b mostra il trend relativo alla componente femminile nel periodo in esame (2013 – 2020), in riferimento alle tre fasce della docenza: professoresse ordinarie (grade A), professoresse associate (grade B) e ricercatrici (grade C). Nel quadro generale di stabilità già rilevato, si registra un aumento della percentuale della componente femminile nella seconda fascia della docenza (+4 punti percentuali) e nella categoria delle ricercatrici (+2 punti percentuali). La già ridotta percentuale di professoresse ordinarie si riduce di 3 punti percentuali, passando dal 28,3% del 2013 al 25,2% del 2020.

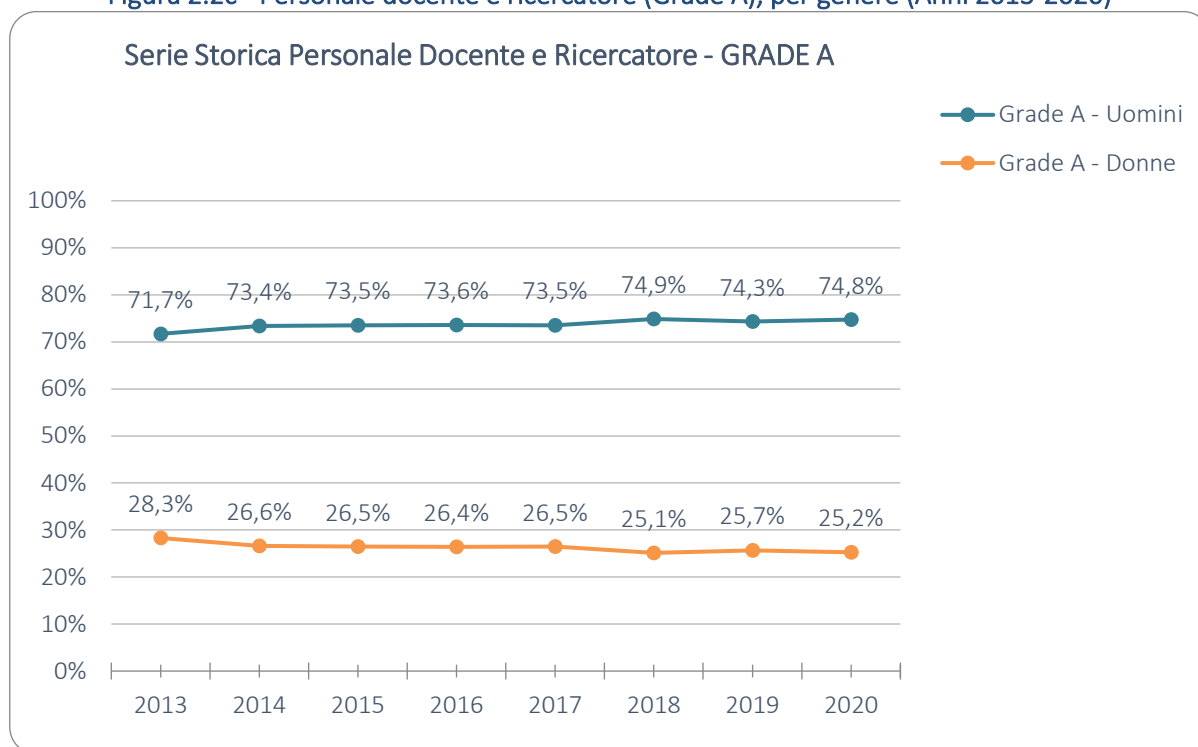
Figura 2.2b - Personale docente e ricercatore di genere femminile (anni 2013-2020)



Fonte: dati.ustat.miur.it

L'evoluzione del divario di genere nel periodo in esame (2013 – 2020) è rappresentato per ciascuna categoria nelle figure 2.2c (grade A), figure 2.2d (grade B), 2.2e (grade C). Nel caso del vertice della carriera, corrispondente alla categoria dei professori e delle professoresse ordinari/e, si osserva ad un graduale ampliarsi del già significativo divario a favore della componente maschile, che dagli oltre 43 punti percentuali nel 2013 raggiunge quasi i 50 punti percentuali nel 2020 (vedi fig. 2.2c).

Figura 2.2c - Personale docente e ricercatore (Grade A), per genere (Anni 2013-2020)

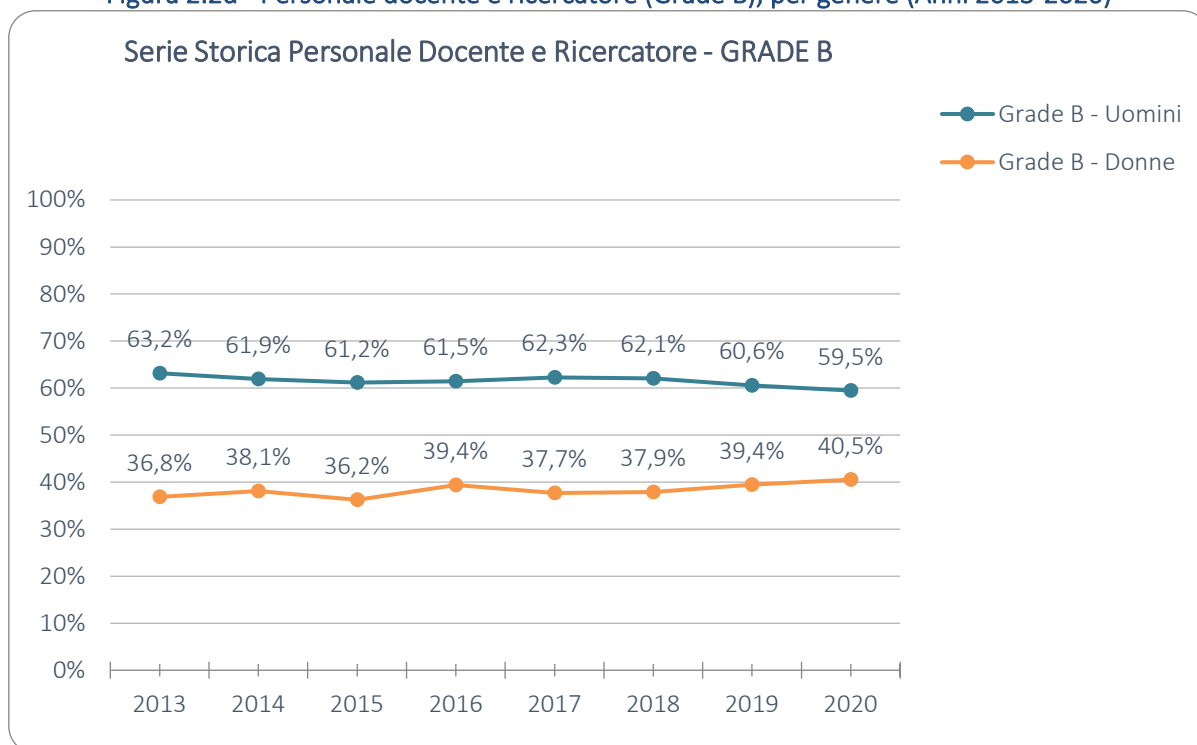


Fonte: dati.ustat.miur.it

Più contenuto, e in riduzione nel periodo osservato, il divario di genere relativo alla categoria dei professori associati e delle professoresse associate, che passa da 26 punti percentuali nel 2013 a 19 punti percentuali nel 2020 (vedi fig. 2.2d).

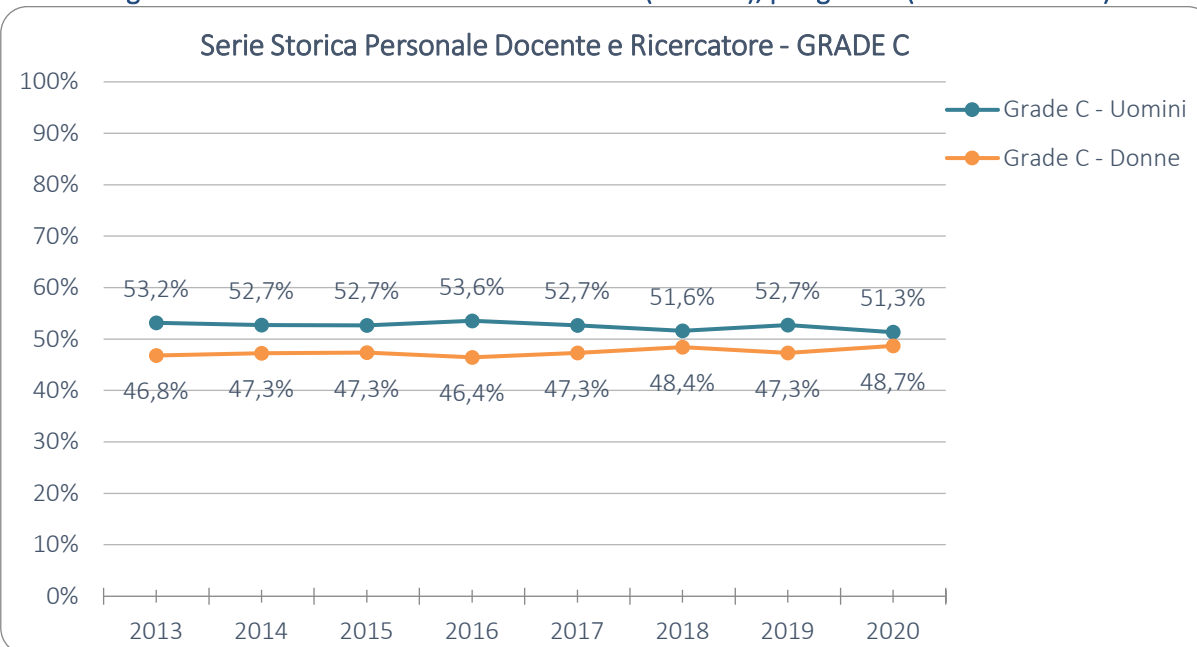
Ulteriormente ridotto risulta il divario di genere nel caso della categoria dei ricercatori e delle ricercatrici (vedi fig. 2.2e): se nel 2013 era di circa 6 punti percentuali, nel 2020 si riduce al 3%. Tuttavia, è importante tenere a mente che tale categoria ricomprende tre diverse tipologie contrattuali (ricercatori a tempo indeterminato, ricercatori a tempo determinato di tipo A e di tipo B) che mostrano dinamiche di genere differenziate (come già illustrato nel paragrafo 2.1 - Distribuzione per genere e ruolo).

Figura 2.2d - Personale docente e ricercatore (Grade B), per genere (Anni 2013-2020)



Fonte: dati.ustat.miur.it

Figura 2.2e - Personale docente e ricercatore (Grade C), per genere (Anni 2013-2020)



Fonte: dati.ustat.miur.it

2.3 - Età media per genere e ruolo

La tabella 2.2 riporta l'età media del personale docente e ricercatore di UniCa al 31/12/2020, per genere e per ruolo. A livello complessivo si può notare come il genere non incida in maniera significativa nella definizione dell'età media di ciascuna categoria. Nel caso delle ricercatrici e dei ricercatori, questa si attesta sui 37,7 anni per le prime e 36,8 per i secondi nel caso dei contratti triennali non rinnovabili (RTD A), sale a 42,4 anni per le donne e a 41,4 per gli uomini nel caso dei contratti a tempo, che a conclusione del triennio prevedono un passaggio alla seconda fascia (RTD B), oltre dieci anni in più nel caso della categoria a tempo indeterminato (RTI) in esaurimento, dove si attesta rispettivamente sui 53,7 anni per le donne e 54,6 anni per gli uomini. L'età media delle professoresse e dei professori ordinari è invece di 59,4 anni per le prime e 58,3 per i secondi. Rispetto a quanto rilevato dalla precedente edizione del Bilancio di Genere UniCa, possiamo notare l'invecchiamento della categoria delle ricercatrici e dei ricercatori a tempo indeterminato, la cui età media nel 2017 era di 51 anni per le prime e 50 anni per i secondi (il che, come già notato nel paragrafo 2.1, suggerisce la metafora dello *sticky floor* per descrivere la dinamica delle progressioni di carriera relativa a questa categoria).

Tabella 2.2 - Età media del personale docente e ricercatore (anno 2020)

Ruolo	Donne	Uomini
PO	59,4	58,3
PA	51,8	52,2
RTI	53,7	54,6
RTD A	37,7	36,8
RTD B	42,4	41,4

Fonte: dati.ustat.miur.it

2.4 - Distribuzione per genere, ruolo e classe d'età

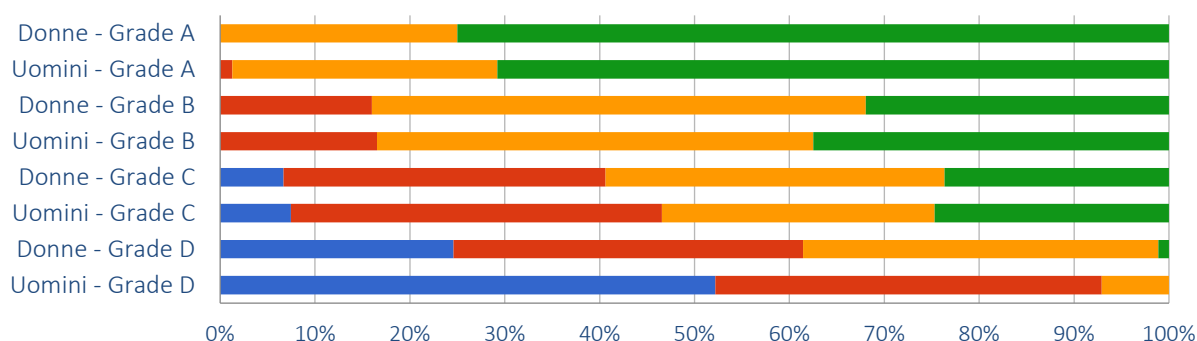
La distribuzione del personale docente e ricercatore per genere, ruolo e classe di età è riproposta nella figura 2.3. Per quanto riguarda il Grade A, la percentuale con età maggiore di 54 anni è superiore nella componente femminile rispetto a quella maschile (circa il 75% contro il 71%), mentre la percentuale con età tra i 45 e 54 anni è prevalente nella componente maschile (circa il 28% contro il 25% di quella femminile); la percentuale con età tra i 35 e i 44 anni è nulla per le donne e trascurabile anche per la componente maschile.

Per quanto riguarda il Grade B, invece, la distribuzione della popolazione per classe di età tra i generi ha un andamento più simile: la maggiore fetta rientra nella classe compresa tra i 45 e i 54 anni (circa il 52% delle donne e il 46% degli uomini), più uomini che donne hanno età maggiore di 54 anni (37,5% contro il 32% delle colleghe); è paritaria per entrambi i generi la percentuale di docenti nella fascia di età tra i 35 e i 44 anni.

Per il grado C, la percentuale di ricercatori e ricercatrici di oltre 54 anni di età è simile, mentre la classe tra i 45-54 anni è più ampia per la popolazione femminile (36% contro il 27% dei colleghi), mentre per quella maschile è maggiore, rispetto alle colleghe, la fetta di popolazione più giovane, con età compresa tra i 35-44 anni (39% contro 34%). Nella classe inferiore ai 34 anni la composizione per genere appare abbastanza bilanciata.

Il Grado D è quello che presenta le distribuzioni maggiormente differenziate per genere: la maggior parte degli assegnisti di ricerca (54%) ha un'età inferiore ai 34 anni, mentre si colloca in questa fascia solo il 33% delle colleghe, concentrate principalmente nella fascia di età tra i 35 e i 44 anni (49%), ma anche nella fascia tra i 45-54 anni (50%, contro il 7% dei colleghi). Si evidenzia rispetto al 2017 una minore differenze tra le distribuzioni per fascia di età dei due generi, soprattutto in riferimento al Grado D.

Figura 2.3 - Distribuzione personale docente per ruolo, genere e fascia di età



	Uomini - Grade D	Donne - Grade D	Uomini - Grade C	Donne - Grade C	Uomini - Grade B	Donne - Grade B	Uomini - Grade A	Donne - Grade A
■ Minore di 34 anni	53,9%	32,8%	7,5%	6,7%	0,0%	0,0%		
■ Tra 35 e 44 anni	42,1%	49,3%	39,1%	33,9%	16,5%	16,0%	1,3%	0,0%
■ Tra 45 e 54 anni	7,3%	50,0%	28,7%	35,8%	46,0%	52,1%	27,9%	25,0%
■ Maggiore di 54 anni	0,0%	1,5%	24,7%	23,6%	37,5%	32,0%	70,8%	75,0%

Fonte: dati.ustat.miur.it

2.5 - Docenti per area scientifica

La tabella 2.3 mostra i dati relativi all'incidenza delle docenti per aree scientifiche, nell'ultimo anno di riferimento. I "delta" per ogni categoria di inquadramento, indicano la differenza percentuale tra la situazione dell'Ateneo cagliaritano e la media nazionale. Se in media i valori locali superano quelli nazionali in tutte le categorie di docenza, all'interno delle singole aree si evidenziano situazioni diverse, al variare del ruolo.

I valori locali superano quelli nazionali nei settori delle scienze chimiche, biologiche e delle scienze politiche e sociali per quanto riguarda i ricercatori e i professori di I e II fascia. Nelle scienze giuridiche, ciò avviene solamente per quanto riguarda i professori, mentre la percentuale dei ricercatori donna è leggermente inferiore.

In termini generali la presenza femminile è molto bassa tra i professori associati e ordinari nelle aree delle scienze matematiche e informatiche, nelle scienze fisiche, nelle scienze della terra, nelle scienze mediche, nel settore dell'ingegneria civile e architettura e dell'ingegneria industriale e dell'informazione. In rapporto alla media nazionale tale dato è notevolmente inferiore per le posizioni di professore di I e II fascia nelle scienze matematiche e informatiche, nelle scienze fisiche e nell'area dell'ingegneria civile e architettura. Nelle tre aree si registra un delta positivo rispetto alla media nazionale per la categoria dei ricercatori.

Il saldo è fortemente sbilanciato a favore delle donne nel settore delle scienze biologiche (63% a livello locale e 54% a livello nazionale) e delle scienze chimiche (62% a livello locale e 48% a livello nazionale).

Nell'area delle scienze politiche e sociali si segnala invece che, pur essendo il saldo a livello locale leggermente sbilanciato a favore delle donne (54% a livello locale vs 41% a livello nazionale), la divergenza tra i due generi è in diminuzione rispetto al triennio in esame nel precedente Bilancio di Genere e si osserva una situazione di sostanziale parità tra i professori di I fascia.

Nelle discipline STEM si evidenzia che se il gap a livello nazionale è sempre a favore degli uomini per tutte le categorie di docenza, con una minore incidenza della componente femminile all'aumentare della posizione accademica (31% RU e RTD, 27% PA e 16% PO), a livello locale, nel caso dei professori ordinari e associati, tale divario è ancora più accentuato, con appena il 10% (-6% rispetto al livello nazionale) e il 18% di donne (-9 % rispetto al livello nazionale) nei ruoli rispettivamente di PO e PA; per quanto riguarda, invece, i ricercatori più giovani, l'incidenza della presenza femminile nell'ateneo cagliaritano si conferma leggermente superiore al corrispondente valore nazionale (37%), con un valore in crescita rispetto al triennio precedente.

Tabella 2.3 - Percentuale di docenti donna per aree scientifiche – anno 2020

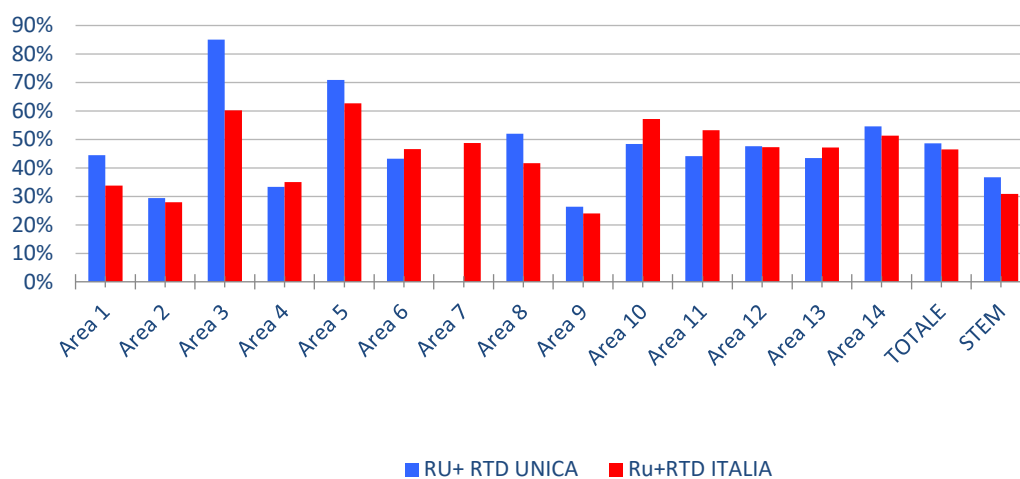
Area scientifica	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	TOT.	STEM
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%		
RU+ RTD UNICA	44	29	85	33	71	43	0	52	26	48	44	48	43	55	49%	37%
Ru+RTD ITALIA	38	26	60	34	63	46	48	41	23	58	53	49	48	46	47%	31%
DELTA_(RU+RTD)	6	3	25	-1	7	-3	0	11	3	-10	-9	-2	-5	8	2%	5%
PA UNICA	20	5	53	24	68	39	0	24	18	63	45	49	41	54	41%	18%
PA ITALIA	36	22	47	31	53	30	43	33	18	56	48	42	42	41	38%	26%
DELTA_PA	-16	-16	6	-7	14	10	-43	-9	-1	7	-2	7	-1	13	2%	-8%
PO UNICA	0	0	38	25	36	9	0	17	13	38	42	35	36	50	25%	10%
PO ITALIA	19	12	28	18	35	18	20	21	10	43	37	26	25	29	24%	15%
DELTA_PO	-19	-12	10	7	2	-9	0	-4	3	-6	5	9	11	21	1%	-4%
DOCENTI UNICA	25	14	62	27	63	33	0	33	20	53	44	44	41	54	40%	23%
DOCENTI ITA	32	21	48	30	54	34	40	33	18	54	47	39	39	41	38%	25%

Fonte: dati.ustat.miur.it

Classificazione delle aree scientifiche

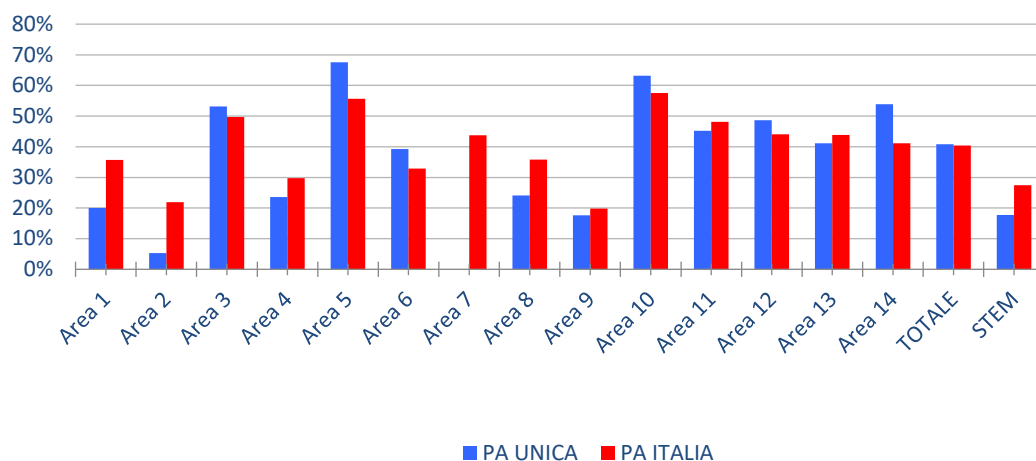
STEM= AREA 1+2+8+9	
Area 1	Scienze matematiche e informatiche
Area 2	Scienze fisiche
Area 3	Scienze chimiche
Area 4	Scienze della terra
Area 5	Scienze biologiche
Area 6	Scienze mediche
Area 7	Scienze agrarie e veterinarie
Area 8	Ingegneria civile e Architettura
Area 9	Ingegneria industriale e dell'informazione
Area 10	Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche
Area 11	Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche
Area 12	Scienze giuridiche
Area 13	Scienze economiche e statistiche
Area 14	Scienze politiche e sociali

Figura 2.4a - Percentuale di RU+RTD donne, per area scientifica (confronto Italia – UniCa)



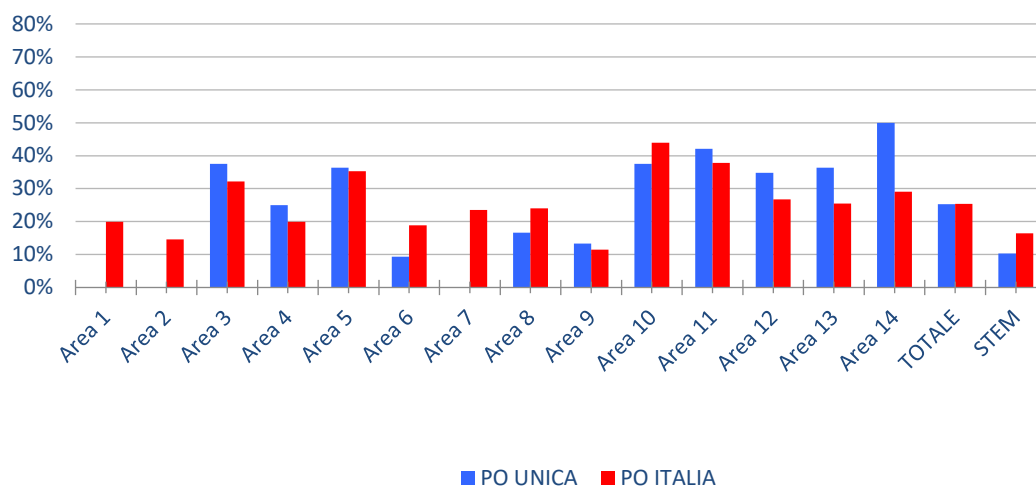
Fonte: dati.ustat.miur.it

Figura 2.4b - Percentuale di PA donne, per area scientifica (confronto Italia – UniCa)



Fonte: dati.ustat.miur.it

Figura 2.4c - Percentuale di PO donne, per area scientifica (confronto Italia – UniCa)



Fonte: dati.ustat.miur.it

2.6 - Aree di ricerca di Professori Ordinari e Professoressesse Ordinarie

La tabella 2.4 indica la distribuzione per aree di ricerca e per genere dei 206 professori/esse ordinari/e dell'Ateneo di Cagliari (anno 2020). La quarta colonna riporta la percentuale del totale di docenti ordinari nei singoli campi di ricerca, la quinta e sesta colonna la percentuale, rispettivamente, di uomini e donne all'interno del singolo settore, la sesta colonna il gap di genere in punti percentuali. Da questi dati si evince un complessivo sbilanciamento di genere nella categoria dei professori ordinari in UniCa, con un divario di genere complessivo di 49,5 punti percentuali a favore dei maschi e un peggioramento dello sbilanciamento in favore della componente maschile di 2,5 punti percentuali rispetto al 2017. Se tale divario è negativo nei confronti della componente femminile in tutti i campi di ricerca, si evidenzia che nelle aree in cui si raggiunge una maggiore ampiezza (come nel caso delle Scienze mediche e della sanità, con un divario di 81 punti, o Ingegneria e tecnologia, con un divario di 71 punti), si registra un lieve miglioramento rispetto al triennio precedente, mentre nelle aree in cui il divario tra i due generi è più ridotto (29% per Scienze umane e 21% per Scienze sociali), il dato evidenzia un lieve peggioramento rispetto al triennio precedente.

Tabella 2.4 – Professori/esse ordinari/e per aree di ricerca e per genere (anno 2020)

Area di ricerca	Uomini	Donne	Totale	%	Uomini % nel settore	Donne % nel settore	Differenza %
01. Natural Science	38	12	50	24,27	76,00	24,00	-52,00
02. Engineering and technology	36	6	42	20,39	85,71	14,29	-71,43
03. Medical and Health Sciences	29	3	32	15,53	90,63	9,38	-81,25
05. Social sciences	31	20	51	24,76	60,78	39,22	-21,57
06. Humanities and the arts	20	11	31	15,05	64,52	35,48	-29,03
TOTALE	154	52	206	100	74,76	25,24	-49,51

Fonte: dati.ustat.miur.it

2.7 - Glass Ceiling Index

Un indicatore particolarmente importante nella valutazione della parità uomo-donna nelle carriere universitarie è il cosiddetto “Glass Ceiling Index” (GCI). Tale indice mette a confronto la proporzione delle posizioni di docenza e ricerca occupate da donne, in ogni ordine (ricercatori/trici, professori/esse associati/e e professori/esse ordinari/e), con la proporzione delle donne che occupano la posizione più elevata del grado accademico e cioè quella di professore ordinario, in ogni dato anno.

Tanto più il valore del GCI è vicino a 1, tanto minore è la differenza nelle possibilità di carriera tra uomini e donne. Un valore inferiore all’unità indica una situazione che avvantaggia le donne nella progressione della carriera, mentre, al contrario, un valore superiore a 1 evidenzia differenze che tendono a penalizzare le donne. L’ateneo di Cagliari evidenzia un GCI per il 2020 pari a 1.59, un dato che segnala un aumento di 0.10 punti rispetto al valore del 2017 (pari a 1.49) e un miglioramento rispetto al valore registrato nel 2018 (1.68). Il dato evidenzia l’esistenza di una disparità nelle possibilità di carriera che continua a penalizzare le donne, con una tendenza alla diminuzione che tuttavia in relazione all’intervallo di tempo osservato non è costante negli anni. Nel panorama delle università italiane il valore dell’ateneo cagliaritano appare tuttavia in linea con i valori medi nazionali, che nel 2019 è pari a 1,60.

Tabella 2.5a - Personale docente, per genere (Anni 2018 e 2020)

	2018		2020	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne
Ricercatori/trici Universitari/e	123	136	82	92
Ricercatori/trici a Tempo Determinato	48	73	92	73
Professori/esse Associati/e	226	138	248	169
Professori/esse Ordinari/e	143	48	154	52
Totale	540	395	576	386

Fonte: dati.ustat.miur.it

Tabella 2.5b - Calcolo e risultato del Class Ceiling Index

	2018	2020
N donne + N uomini	935	962
N donne grade A + N uomini grade A	191	206
	2018	2020
Glass Ceiling Index (GCI)	1.68	1,59

Fonte: dati.ustat.miur.it

2.8 - Composizione: Rapporto di femminilità

Il “rapporto di femminilità” è un indicatore che misura il rapporto tra numero di donne e numero di uomini per ogni ruolo (Ricercatore/trice a Tempo Determinato, Ricercatore/trice, Professore/essa Associato/a, Professore/essa Ordinario/a) per le varie aree scientifiche in un dato anno.

Ogni valore dell’indicatore inferiore a 1 indica un rapporto sfavorevole alle donne; al contrario, valori superiori a 1 indicano un rapporto numerico favorevole alle donne. I differenti valori e i codici cromatici ad essi associati possono essere interpretati facendo riferimento alla legenda.

I dati dell’Ateneo cagliaritano (tabella 2.6) mostrano per quanto riguarda il ruolo di professore/essa ordinario/a, una situazione di netto sbilanciamento a favore della componente maschile ad eccezione delle Scienze chimiche e delle Scienze politiche e sociali, dove la componente femminile prevale (con circa 2 donne ogni uomo).

Situazioni che si avvicinano all’equilibrio si osservano sempre per gli/le ordinari/e, nei settori delle Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche e delle Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologie, con una situazione di lieve miglioramento nell’equilibrio di genere tra il 2018 e il 2020. Situazioni più intermedie si osservano per le Scienze giuridiche e le Scienze biologiche, aree scientifiche per le quali l’indicatore segnala un lieve miglioramento a favore di una situazione più equilibrata rispetto alla composizione per genere.

Le situazioni più squilibrate si riscontrano nell'area delle Scienze matematiche e informatiche, delle Scienze fisiche, delle Scienze mediche, dell'Ingegneria civile e architettura e dell'Ingegneria industriale e dell'informazione, dove si registra meno di 1 donna ogni 8 uomini e la situazione non mostra cambiamenti rilevanti rispetto al triennio precedente.

Per quanto riguarda il ruolo di professore/essa associato/a la situazione appare meno sbilanciata, ma la divisione in settori rispetto alla prevalenza di uno dei due generi rimane inalterata, con l'eccezione dei settori di Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche e le Scienze giuridiche dove nel ruolo di PA prevale la componente femminile. La situazione più critica in termini di presenza femminile si evidenzia nel settore delle Scienze fisiche, con un rapporto praticamente stabile nel triennio preso in esame; valori fortemente sbilanciati a favore del genere maschile si riscontrano anche per i settori di Scienze matematiche e informatiche, Ingegneria industriale e dell'informazione, Scienze della Terra, Scienze mediche e Ingegneria civile e architettura. Si evidenzia inoltre, un peggioramento nel triennio nei settori delle Scienze mediche e dell'Ingegneria civile e architettura. Nei restanti settori la situazione è meno squilibrata e segnala in quasi tutti i casi (con l'eccezione delle Scienze economiche e statistiche) miglioramenti verso una maggiore parità.

Per quanto riguarda il ruolo di ricercatore/trice, la connotazione dei settori rispetto al genere è nel complesso simile a quella descritta per le altre due fasce di docenza. Lo sbilanciamento a favore della componente maschile permane nelle aree delle Scienze fisiche, delle Scienze della terra e dell'Ingegneria industriale e della informazione. Si evidenzia il sostanziale progressivo miglioramento in molte aree a favore di un riequilibrio rispetto alla composizione di genere nel triennio 2018-20.

Legenda

RAPPORTO DONNE- UOMINI	Valore compreso tra	
meno di 1 donna ogni 8 uomini	0	0,125
da 1 donna ogni 8 uomini ad 1 donna ogni 4 uomini	0,125	0,25
da 1 donna ogni 4 uomini ad 1 donna ogni 2 uomini	0,25	0,5
da 1 donna ogni 2 uomini ad 1 donna ogni uomo	0,5	1
1 donna ogni uomo	1	1
da 1 donna per ogni uomo a 3 donne ogni 2 uomini	1,00	1,5
da 3 donne ogni 2 uomini a 2 donne ogni uomo	1,5	2
più di 2 donne ogni uomo	>2	

Tabella 2.6 - Rapporto donne- uomini

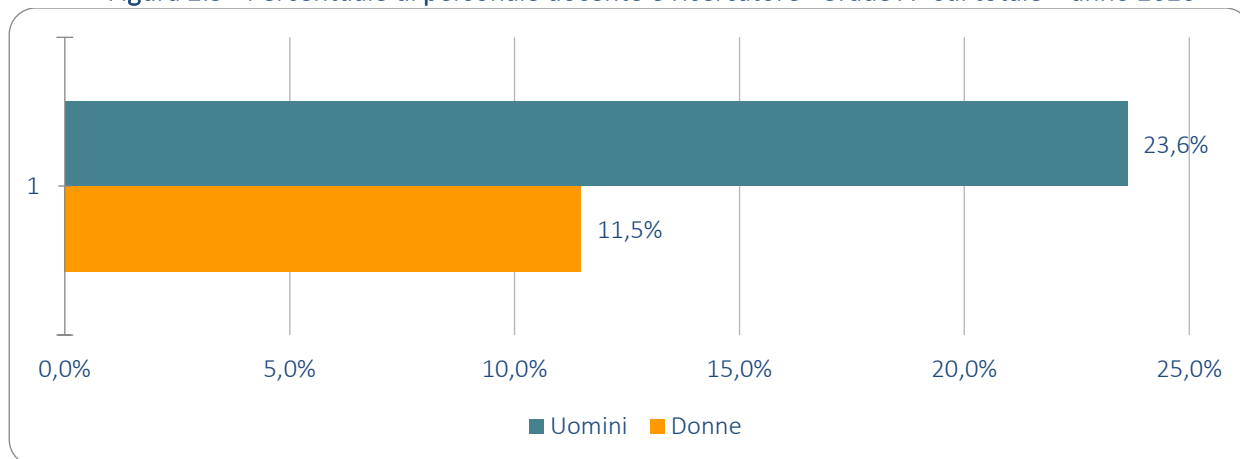
	RTD		RU		PA		PO	
Aree Scientifiche	2018	2020	2018	2020	2018	2020	2018	2020
01 - Scienze matematiche e informatiche	0,75	0,80	1,20	0,80	0,16	0,20	0,00	0,00
02 - Scienze fisiche	0,25	0,43	0,33	0,40	0,06	0,06	0,00	0,00
03 - Scienze chimiche	0,50	1,67	6,00		0,80	0,81	1,33	2,00
04 - Scienze della terra	1,00	0,50	0,20	0,50	0,29	0,31	0,33	0,33
05 - Scienze biologiche	2,00	4,00	2,14	2,00	2,09	2,33	0,57	0,69
06 - Scienze mediche	0,60	0,50	0,84	1,00	0,50	0,36	0,06	0,07
07 - Scienze agrarie e veterinarie					0,00	0,00		
08 - Ingegneria civile e Architettura	1,00	1,00	0,88	1,25	0,40	0,32	0,13	0,13
09 - Ingegneria industriale e dell'informazione	0,15	0,30	0,56	0,50	0,19	0,22	0,13	0,08
10 - Scienze dell'antichità, filologico-letterarie e storico-artistiche	0,80	1,33	0,71	0,70	1,40	1,47	0,63	0,83
11 - Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche	0,50	0,86	1,46	0,75	0,56	0,55	0,82	0,83
12 - Scienze giuridiche	2,50	1,67	0,55	0,63	1,14	1,15	0,57	0,62
13 - Scienze economiche e statistiche	0,83	0,60	0,88	1,33	0,81	0,75	0,38	0,42
14 - Scienze politiche e sociali	1,00	0,50	2,50	4,00	1,00	1,00	2,00	2,00

Fonte: dati.ustat.miur.it

2.9 - Percentuale di personale docente di prima fascia sul totale del personale docente e ricercatore per genere

La figura 2.5 mostra la percentuale di professori/esse ordinari/e (Grade A) sul totale del personale docente e ricercatore di UniCa per ciascun genere nell'anno 2020: per quanto riguarda la popolazione maschile, la percentuale di professori ordinari rappresenta il 23.6% del totale dei docenti e ricercatori maschi; per quanto riguarda la popolazione femminile, la percentuale di professoresse ordinarie rappresenta l'11.5% della popolazione di docenti e ricercatrici donna. Si evidenzia che rispetto al 2017 la percentuale è aumentata per la componente maschile in modo più rilevante rispetto alla componente femminile (+2.5 %, contro +0.3 %)

Figura 2.5 - Percentuale di personale docente e ricercatore “Grade A” sul totale – anno 2020



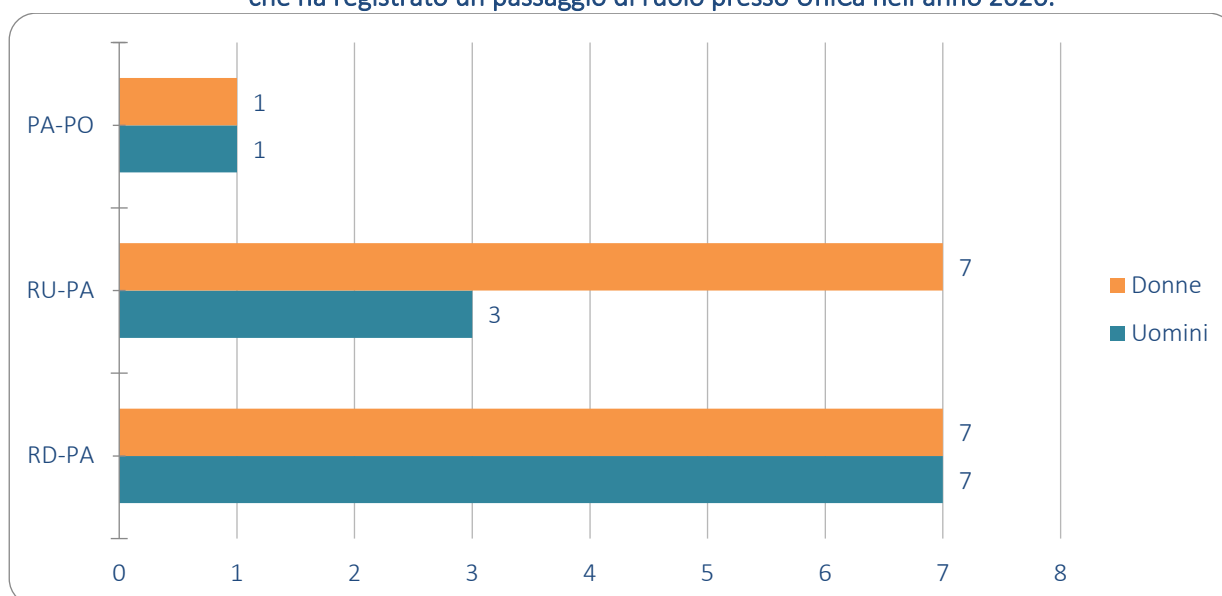
Fonte: dati.ustat.miur.it

2.10 - Passaggi di Ruolo per Genere e Area CUN

Il grafico nella figura 2.6 illustra i passaggi di ruolo del personale docente e ricercatore di UniCa per genere nell'anno 2020: si tratta di un centinaio di passaggi (98), che riguardano al 70% la componente maschile e al 30% quella femminile.

La percentuale di donne è leggermente più ampia nel passaggio da Ricercatore a tempo determinato indeterminato (RU) a professore associato (7% contro 3% della componente maschile). Nei passaggi da PA-PO e RD-PA il tasso è paritario tra i due generi. Rispetto al 2017 si evidenzia il raggiungimento di un sostanziale equilibrio nei passaggi di ruolo PA-PO in un triennio, partendo da una situazione di netto svantaggio per la componente femminile (25% per il genere femminile vs 54% per il genere maschile).

Figura 2.6 - Percentuale di donne e di uomini sul totale del personale che ha registrato un passaggio di ruolo presso UniCa nell'anno 2020.



Fonte: dato interno di Ateneo

2.11 - Forbice delle carriere universitarie e accademiche

I due grafici che seguono, riprendendo quanto proposto dalla Commissione europea nelle sue pubblicazioni *"She Figures"*, sono finalizzati a monitorare gli avanzamenti di carriera delle donne nel mondo accademico in generale e nell'area STEM in Italia.

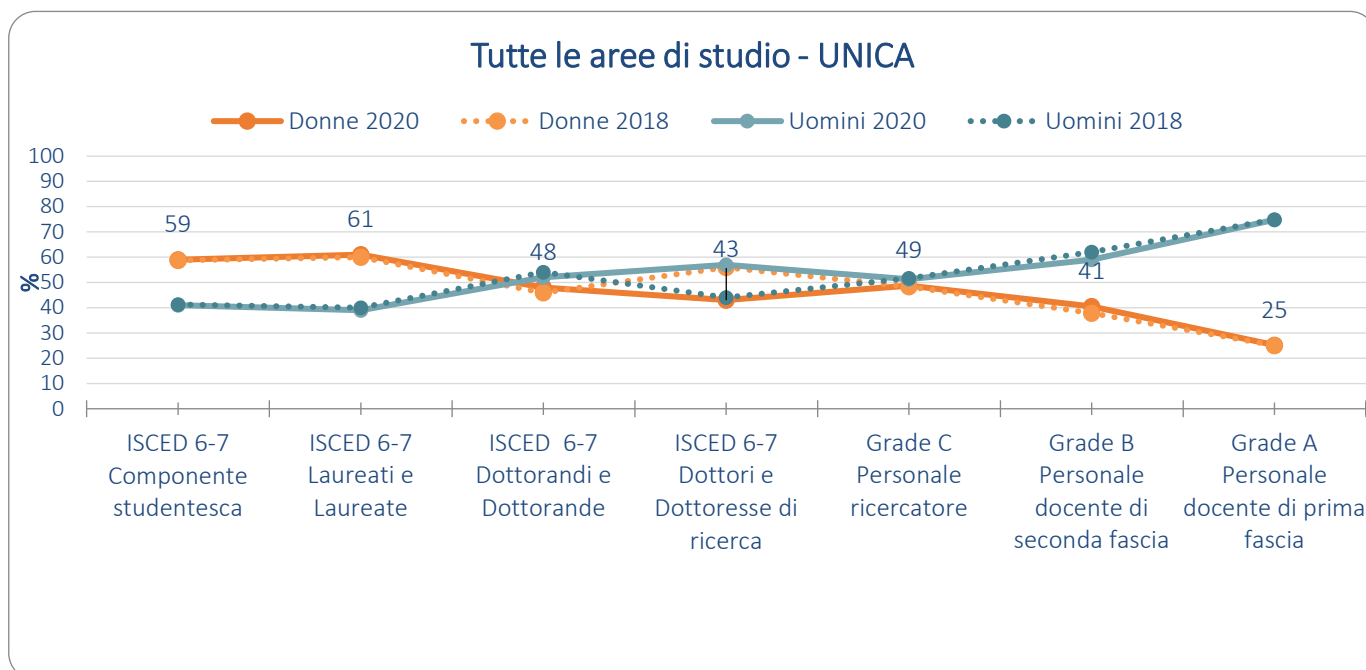
A tal fine si mettono in relazione alla partecipazione per genere gli indicatori delle componenti che rappresentano le principali tappe di una tipica carriera: la componente studentesca, laureati e laureate, dottorandi e dottorande, dottori e dottoresse di ricerca, ricercatori e ricercatrici, professori e professoressse associati/e e ordinari/e.

Nel caso di UniCa entrambi i diagrammi assumono un andamento "a forbice", che descrive due fenomeni correlati, ma con andamento opposto: se la partecipazione femminile è prevalente nella fase formativa, con l'ingresso nel mercato del lavoro diventa prevalente la componente maschile, che aumenta con l'avanzare della carriera. I diagrammi, inoltre, monitorano eventuali mutamenti nel tempo dell'andamento a forbice comparando due annualità.

Per quanto riguarda il primo diagramma (Figura 2.7a), si può notare come a livello complessivo la percentuale femminile sia prevalente nel segmento formativo della carriera, in quanto rappresenta il 59% degli iscritti e il 61% dei laureati nel 2020; questo vantaggio si annulla già nella composizione per genere dei dottorati di ricerca e di chi consegue il titolo, categorie in cui la componente femminile è rispettivamente il 48% e il 43%. Si evidenzia che per i dottorandi e i dottori di ricerca il confronto con il 2016 mostra una riduzione della presenza femminile in entrambe le categorie, per le quali si passa da una situazione di prevalenza della componente femminile ad una situazione di prevalenza della componente maschile. La differenza diventa più marcata con l'ingresso nel segmento lavorativo che vede la percentuale femminile gradualmente ridursi, dal 49% nella fascia di ricercatori/trici, al 41% per professori/esse associati/e, fino al 25% tra professori/esse ordinari/e. Il confronto delle percentuali relative alle ultime tre categorie per il triennio (2018-2020) mostra valori stabili per i due generi. Il confronto invece di lungo periodo (rispetto al 2013) rileva che rispetto all'ingresso nel segmento lavorativo i valori sono in miglioramento solo per la categoria dei ricercatori e dei PA (nel 2013 le rispettive percentuali erano 47%, 37% e 28%).

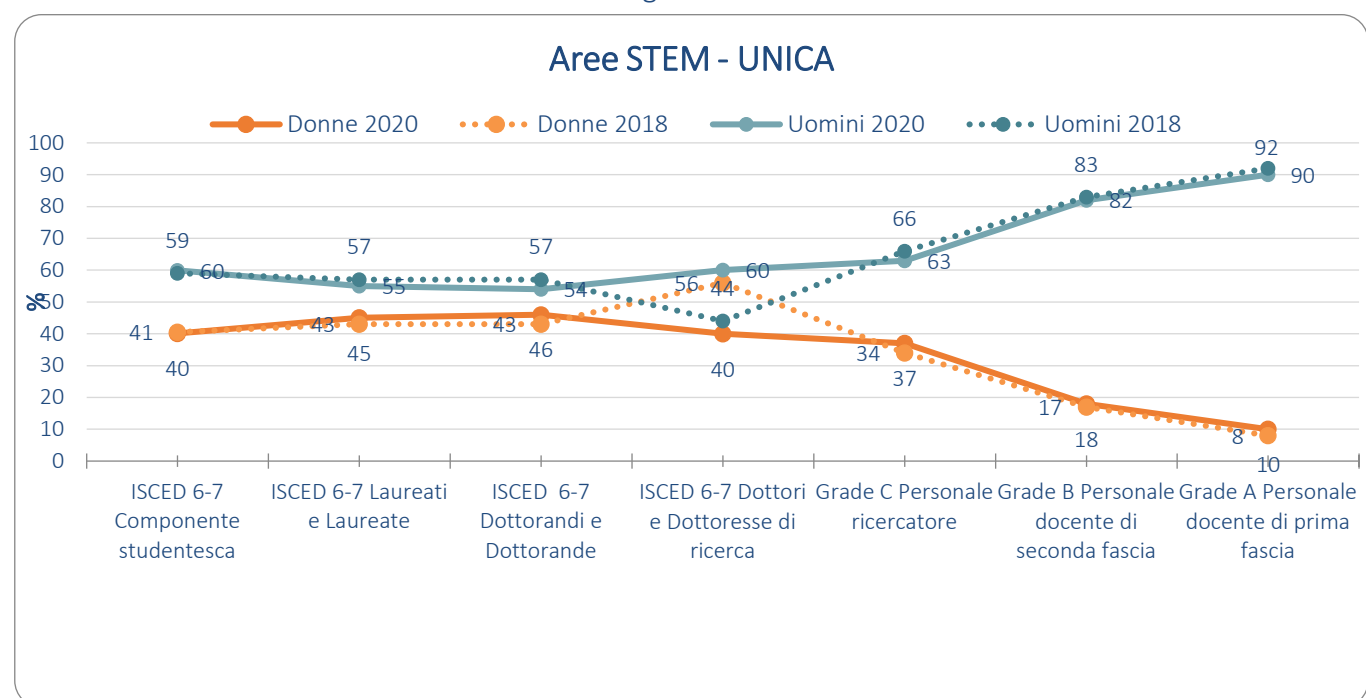
C'è da evidenziare che la situazione di UniCa, per quanto ancora critica, è da ritenersi nel complesso in linea rispetto alla media europea (EU27) relativa al 2018, fotografata dall'ultimo rapporto *She Figures* (2020), che vede nel 2018 la partecipazione femminile al 47% per la categoria dei/delle ricercatori/rici, al 40% per i/le docenti di grado B e al 26% per i/le docenti di Grado A,

Figura 2.7a



Fonte: dati.ustat.miur.it

Figura 2.7b



Fonte: dati.ustat.miur.it

Per quanto riguarda la carriera nell'area STEM (Science, Technology, Engineering and Mathematics-figura 2.7b), tradizionalmente fortemente associata al genere maschile e con ridotta partecipazione femminile, si evidenzia che, seppur si osserva un divario ancora importante che segna il vantaggio degli studenti nei corsi universitari in area STEM (60% degli iscritti contro il 40% di colleghe nel 2020), la differenza nella partecipazione tra i due generi si è ridotta di 16 punti tra il 2016 e il 2020 (passando da 36 punti a 20 punti). Il divario diminuisce ulteriormente per gli iscritti al dottorato di ricerca, dove la componente maschile supera quella femminile di 8 punti percentuali. I dati del 2020 mostrano che le differenze di genere si ripresentano in maniera evidente a partire dal conseguimento del titolo di dottore di ricerca, dove la componente maschile rappresenta il 60% dei dottori di ricerca, nonostante nel 2018 si registrava un vantaggio a favore della componente femminile di ben 12 punti.

Il divario, tuttavia, continua a crescere man mano che si entra nella carriera universitaria, dove la percentuale di donne passa dal 34% per la fascia dei/delle ricercatori/trici (33% nel 2016) al 17% per il ruolo di associato/a (23% nel 2016) e all' 8% per quello di ordinario/a (9% nel 2016). I dati relativi a queste tre categorie sono stabili tra il 2018 e il 2020.

In ottica comparativa, la situazione di UniCa risulta migliore rispetto alla media europea delle carriere accademiche nell'area STEM nella fase della formazione (ovvero considerando la componente studentesca, laureati e laureate, dottorandi e dottorande, dottori e dottoresse di ricerca), in linea con quella europea rispetto alla composizione per genere del grado C (dove la componente femminile rappresenta il 35% nei paesi dell' EU-27 verso il 34% UniCa) e nettamente inferiore rispetto alla media europea nelle posizioni di Grado B (28% EU-27 versus 17% UniCa) e Grado A (18% EU-27 versus 10% UniCa) .

2.12 - Regime di impiego

Il tempo definito, spesso richiesto al fine di esercitare la libera professione, riguarda una fetta molto ridotta del personale docente e ricercatore di UniCa (circa il 4,8% nel 2020), composta quasi esclusivamente da uomini (per il 4,6%). Come si nota dai grafici a torta riportati sotto (Figura 2.8a e Figura 2.8b), delle professoresse e ricercatrici risulta a tempo definito solo lo 0,3%, rispetto a circa il 7% dei colleghi maschi. Tale differenza può essere interpretata alla luce del fatto che più spesso i docenti uomini sono attivi in settori legati alla libera professione.

Figura 2.8a

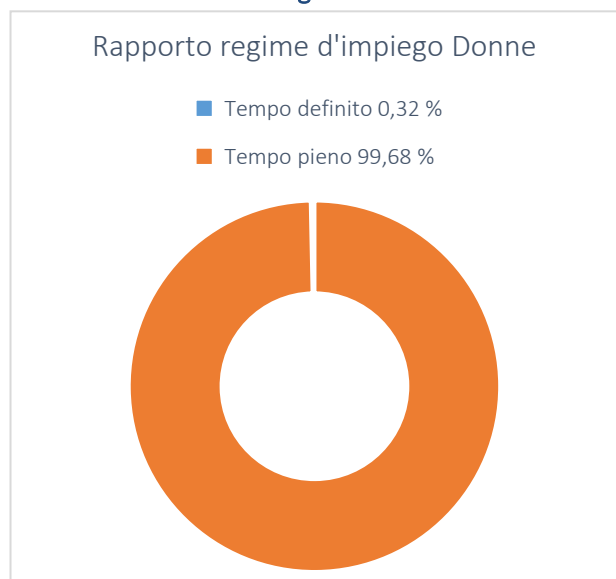
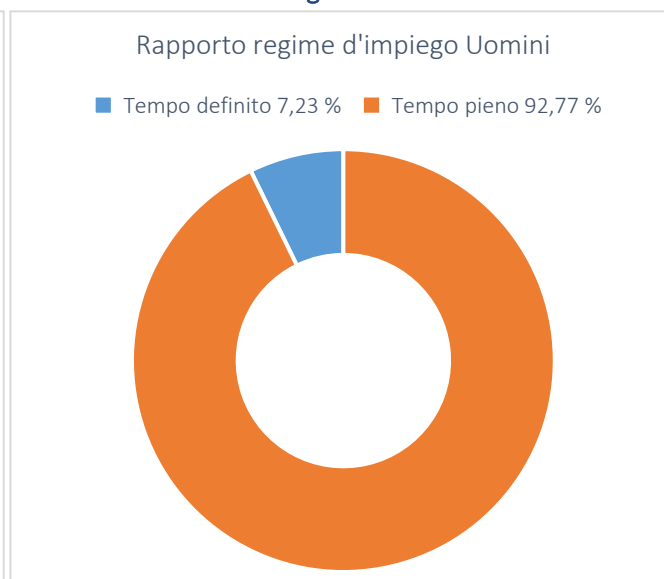
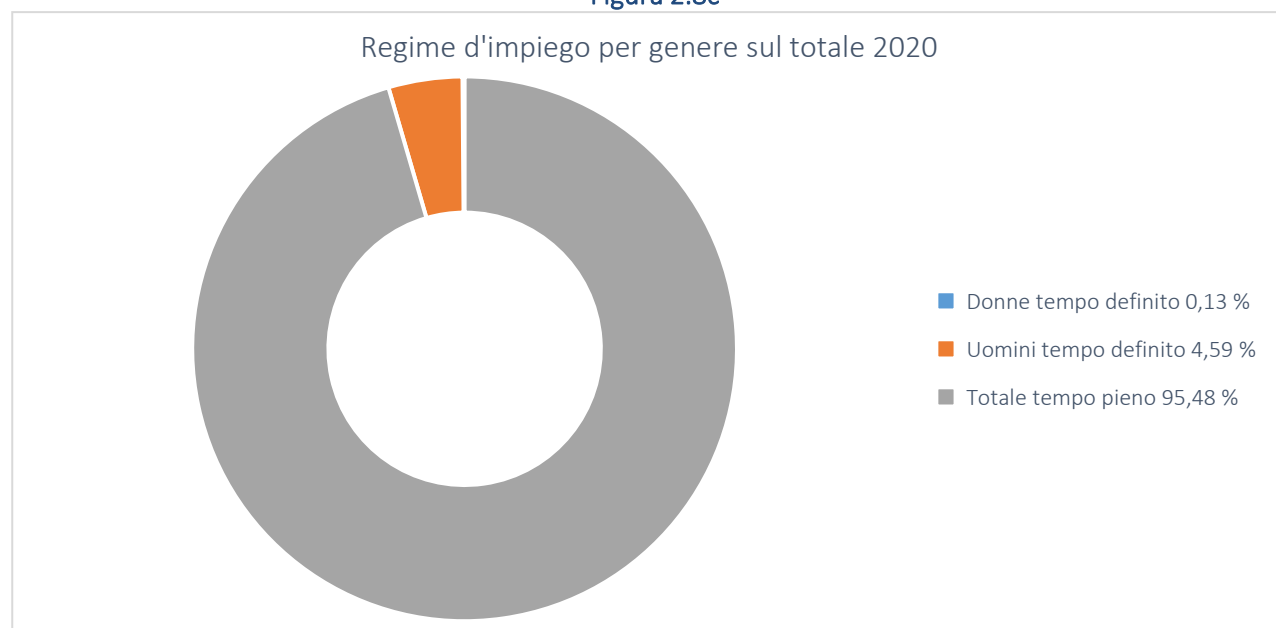


Figura2.8b



Fonte dati: interna

Figura 2.8c



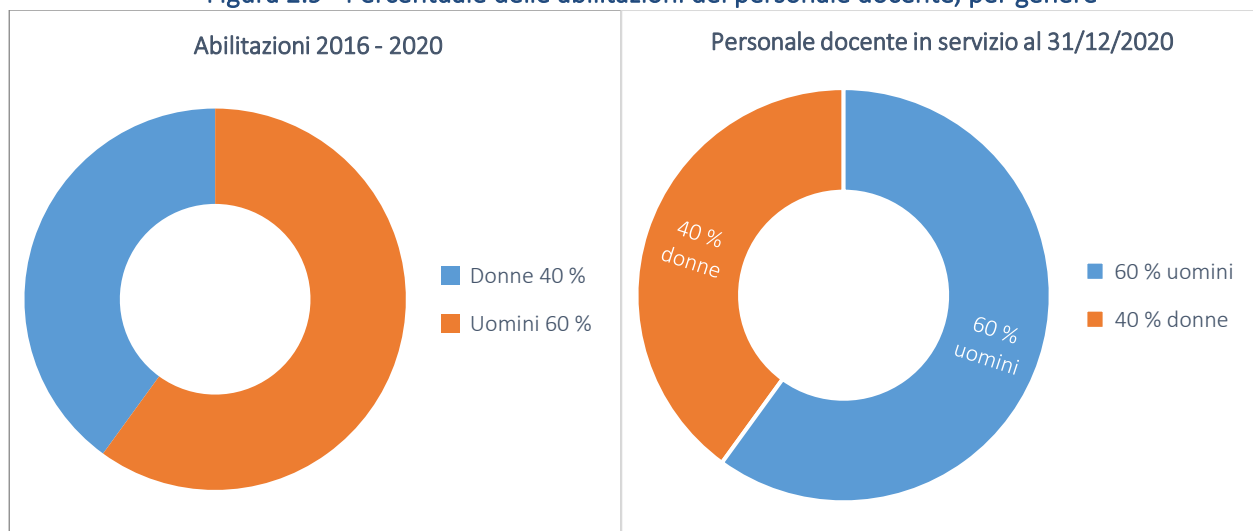
Fonte: dato interno di Ateneo

2.13 - Abilitazioni

Il grafico in figura 2.9 riporta la percentuale delle abilitazioni per genere del personale docente e ricercatore UniCa, relativo al periodo 2016-2020 dell'Abilitazione Scientifica Nazionale.

La percentuale maschile supera quella femminile di 20 punti percentuali (60% contro 40%), il dato tuttavia rispecchia la composizione per genere del personale in servizio al 31/12/2020, evidenziano una distribuzione pertanto bilanciata. Dal confronto con il quinquennio 2013-2017 emerge inoltre una leggera diminuzione del divario tra i due generi. Il dato andrebbe tuttavia meglio letto alla luce delle candidature presentate, per genere, non disponibile.

Figura 2.9 - Percentuale delle abilitazioni del personale docente, per genere



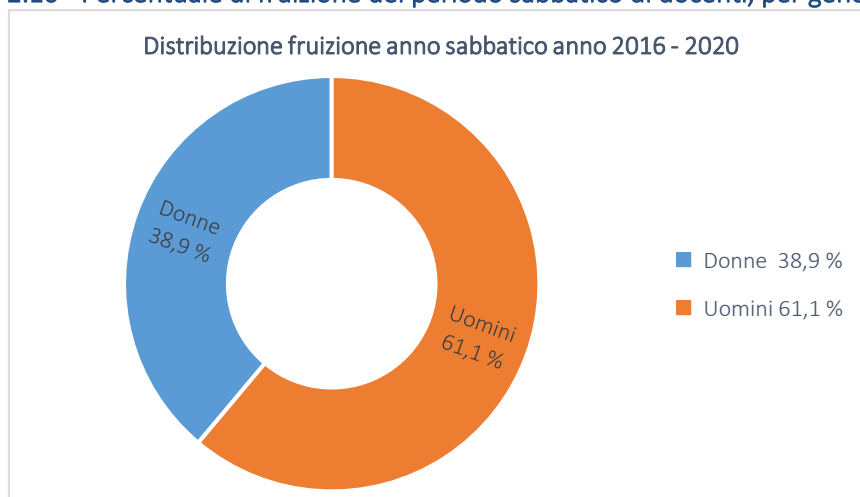
Fonte: dato interno di Ateneo/abilitazione.miur.it

2.14 - Fruizione anno sabbatico

La figura 2.10 riporta la percentuale di docenti e ricercatori/trici che ha fruito di un congedo per un anno sabbatico nel periodo 2016-2020.

Si tratta in totale di 18 beneficiari, di cui la maggior parte uomini (61%, contro il 39% delle colleghe), con una proporzione rispondente alla composizione per genere della popolazione dell'Ateneo nel periodo di riferimento (nel 2020 il personale docente e ricercatore di UniCa è composto, appunto, dal 59% di uomini e dal 41% di donne).

Figura 2.10 - Percentuale di fruizione del periodo sabbatico di docenti, per genere



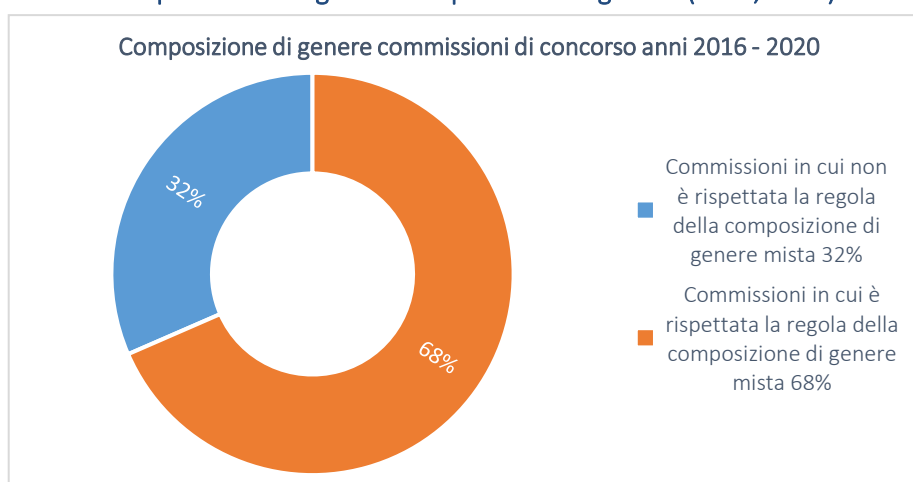
Fonte: dato interno di Ateneo

2.15 - Composizione per genere delle commissioni di concorso

Il grafico in figura 2.11 rappresenta la percentuale di commissioni di concorso istituite presso UniCa nel quadriennio 2016-2020 in relazione al rispetto della regola della composizione di genere mista, raccomandata anche dall'Anac (2017), volta ad applicare, ove possibile, il principio delle pari opportunità tra uomini e donne nella formazione delle commissioni giudicatrici.

Il dato evidenzia che più dei due terzi delle commissioni (68%) hanno rispettato la regola nella composizione dei membri. Una percentuale nettamente superiore a quella registrata nel quadriennio 2014-2017, in cui il dato si fermava al 46%. Il principio delle pari opportunità ha trovato maggiore rispondenza in seguito alle modifiche introdotte nel 2017 e nel 2018 nei regolamenti che disciplinano il procedimento di chiamata di professori/esse di I e II fascia e del reclutamento di ricercatori/trici a tempo determinato che prevedono nella procedura di scelta dei commissari/e il rispetto della regola della composizione di genere mista.

Figura 2.11 - Percentuale di Commissioni di Concorso in relazione al rispetto della regola di composizione di genere (Anac, 2017)



Fonte: dato interno di Ateneo

2.16 - *Principal Investigators* (PI) nei Progetti PRIN per genere e finanziamento erogato

Le tabelle che seguono consentono di analizzare dal punto di vista del genere i dati relativi ai progetti a valere sul bando del Ministero dell'Università e della Ricerca *Progetti di rilevante interesse nazionale* (PRIN), cofinanziati dagli atenei di afferenza dei Principal Investigator (PI), cui ha partecipato l'Università di Cagliari nell'annualità 2020.

Professori/resse e ricercatori/trici dell'Ateneo cagliaritano hanno presentato 215 proposte progettuali: 32 in quanto PI coordinatori/trici scientifici nazionali alla guida dell'intero PRIN, 183 come PI responsabili di Unità locali di ricerca. Di tali proposte sono risultati vincitori del bando nove progetti guidati da PI responsabili di Unità locali di ricerca - quattro donne e cinque uomini - per un finanziamento complessivo di € 1.026.366.

Se si considera che la distribuzione per genere del corpo docente, la tabella 2.7 mostra una ripartizione bilanciata rispetto al genere nell'assegnazione dei progetti vincitori del bando PRIN per l'annualità 2020 (44% a PI donne, 56% a PI uomini). Se invece si considera il finanziamento complessivamente assegnato, il gap di genere risulta più ampio (38% a progetti guidati da PI donne, 62% a progetti guidati da uomini). Volendo fare un raffronto con quanto riportato nel Bilancio di Genere di Ateneo del 2017, possiamo notare il forte ridursi sia della quantità di progetti finanziati, che dell'ammontare delle risorse assegnate nel 2017 a progetti guidati da professori/resse e ricercatori/trici dell'Università di Cagliari (35 PRIN, per un ammontare di circa 4,6 milioni di euro). Il divario di genere, tuttavia, risultava più ampio (solo il 20% dei progetti finanziati nel 2017 erano guidati da PI donne, cui rispondeva circa il 19% delle risorse complessive assegnate).

**Tabella 2.7 - Dati finanziari relativi ai PRIN di Ateneo (anno 2020),
per genere del PI (valori assoluti e percentuali)**

	Progetti PRIN (anno 2020)	
	Donne PI	Uomini PI
N. Progetti finanziati	4	5
Percentuale progetti finanziati	44,4%	55,6%
Finanziamenti in €	386.473	639.893
Percentuale finanziamenti	37,7%	62,3%

Fonte: Dati Miur (banca dati Uffici Ricerca)

2.17 - Finanziamenti Progetti RIN, per settore scientifico ERC e genere PI

Le figure 2.12a e 2.12b riportano i dati dei progetti PRIN finanziati a gruppi di ricerca dell'Ateneo cagliaritano nell'annualità 2020 in riferimento alla distribuzione riferita al genere del Principal Investigator (PI) e al settore di ricerca di ciascun progetto, come definito dalla classificazione proposta dallo *European Research Council* (ERC).

In particolare, il grafico nella figura 2.12a riporta la distribuzione del numero di progetti finanziati, mentre il secondo grafico (figura 2.12b) mostra la distribuzione dell'ammontare del finanziamento, sempre in riferimento al genere del PI e al settore ERC di ciascun progetto. Per quanto riguarda il numero dei progetti finanziati, possiamo notare un equilibrio di genere nel settore *Life Sciences* (LS), mentre i progetti a guida maschile nei settori *Social sciences and Humanities* (SH) e *Physical sciences and Engineering* (PE) sono in maggioranza.

Per quanto riguarda la distribuzione per genere per settore in riferimento all'ammontare dei finanziamenti ottenuti, tutti e tre i settori (*Life Sciences*, *Social sciences and Humanities* e *Physical sciences and Engineering*) mostrano una prevalenza dei fondi assegnati a PI di genere maschile con una punta dell'87% per il settore *Social sciences and Humanities*.

Rispetto a quanto rilevato nel Bilancio di Genere di Ateneo del 2017 si può notare come – a fronte della già evidenziata importante riduzione sia del numero di progetti che delle risorse assegnate all'Università di Cagliari – si osserva un significativo miglioramento in riferimento alla distribuzione di genere, che nel 2017 risultava particolarmente marcata nel caso del settore PE (dove meno del 7% dei PI erano donne, cui andavano meno del 4% dei finanziamenti per il settore).

Figura 2.12a - Numero PRIN finanziati, per genere PI e settore ERC (valori%)

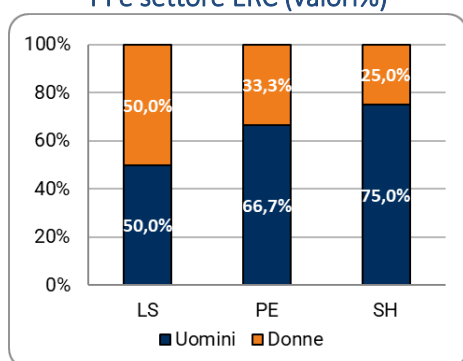
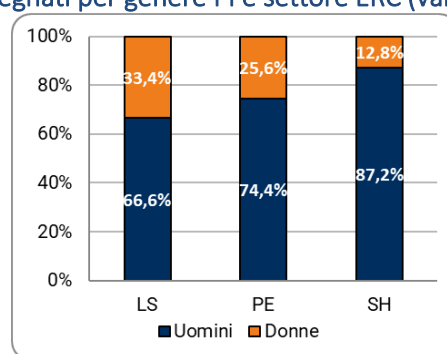


Figura 2.12b – Ammontare finanziamenti PRIN assegnati per genere PI e settore ERC (valori%)



Fonte: Dati Miur (banca dati Uffici Ricerca)

2.18 - Media pro-capite di fondi di ricerca interni ed esterni per genere e ruolo

Le due tabelle a seguire riportano le medie *pro-capite* (esprese in euro) dei finanziamenti assegnati a professori/resse e ricercatori/trici UniCa, per genere, ruolo ricoperto e tipologia di finanziamento. I dati sono stati estratti dal modulo U-Gov Gestione Progetti (U-GOV PJ), l'applicativo utilizzato per la gestione dei progetti di ricerca in Ateneo da un punto di vista sia operativo che finanziario. Il periodo considerato, l'anno solare 2020, è inteso in riferimento alla data di avvio dei progetti, indipendente dalla data del loro finanziamento e/o aggiudicazione/presentazione.

Osservando la tabella 2.8a possiamo notare come nel caso della ricerca di base (prime due colonne) le risorse *pro-capite* assegnate si distribuiscano in maniera equilibrata rispetto al genere nel caso della seconda fascia (PA) e dei ricercatori/trici a tempo indeterminato (RU). Tra i docenti di prima fascia, la quota *pro-capite* di fondi assegnati alle professoresse ordinarie risulta decisamente superiore (di circa 2.800 euro) rispetto a quella dei colleghi, mentre nel caso dei ricercatori/trici a tempo determinato il vantaggio nel finanziamento ottenuto dai ricercatori uomini rispetto alle colleghe è più contenuto (di circa 250 euro nel caso dei RTDB, di 96 euro nel caso degli RTDA). Anche nel caso dei bandi internazionali (ultime due colonne) l'assegnazione per la prima fascia è decisamente superiore nel caso delle professoresse ordinarie, rispetto ai colleghi (di oltre 130.000 euro), e nel caso degli RTDB, le ricercatrici hanno ottenuto circa 125.000 euro *pro-capite*, mentre i colleghi maschi non hanno ricevuto alcun finanziamento; il vantaggio maschile è invece rilevabile nel caso della seconda fascia (con un gap di 46.754 euro), mentre non risultano assegnate risorse nel caso delle fasce RU e RTDA. Per quanto riguarda invece i fondi *pro-capite* assegnati a valere sul finanziamento dei bandi PRIN e di altri bandi nazionali (le due colonne centrali), il vantaggio maschile è evidente sia nel caso dei PO che dei ricercatori a tempo determinato (RTDB e RTDA), poiché in tutte e tre le fasce non risultano fondi assegnati a professoresse o ricercatrici donne. Nel caso della seconda fascia, invece, le professoresse associate ottengono *pro-capite* circa 28.000 euro in più rispetto ai colleghi associati, mentre nessun finanziamento è ottenuto da ricercatori e ricercatrici a tempo indeterminato.

Tabella 2.8a - Finanziamenti per la ricerca, per genere e ruolo dell'assegnatario/a

	RICERCA DI BASE FONDI ATENEIO (in €)		PRIN E ALTRI BANDI NAZIONALI (in €)		BANDI INTERNAZIONALI (in €)	
	D	U	D	U	D	U
PO	9.199	6.412	0	182.592	197.500	67.448
PA	1.570	1.593	130.121	102.066	21.300	68.054
RU	671	619	0	0	0	0
RTDB	736	990	0	206.185	124.499	0
RTDA	609	705	0	23.787	0	0

Fonte: Elaborazioni su dati U-GOV PJ – anno di avvio progetto 2020

Passando adesso all'osservazione della Tabella 2.8b, possiamo notare nelle prime due colonne come l'assegnazione *pro capite* per genere relativa ai progetti a valere su bandi della Fondazione di Sardegna (FdS) presenti una situazione abbastanza equilibrata per quanto riguarda la prima e la seconda fascia, dove il vantaggio maschile nelle quote *pro capite* ottenute è contenuto (di circa mille euro per la prima fascia, di circa 7.300 euro per la seconda fascia). Decisamente più ampio il vantaggio maschile nel caso dei ricercatori/trici a tempo indeterminato (dove le donne non ottengono finanziamenti, a fronte di 24.700 euro *pro capite* assegnati ai colleghi) e di tipo B (dove le ricercatrici ottengono circa 22.600 euro *pro capite* in meno rispetto ai colleghi); non risultano fondi assegnati per la categoria degli RTDA. La categoria residuale "altri contributi" (colonne centrali), che fa riferimento a finanziamenti non ricompresi all'interno delle linee sopra citate, mostra dal punto di vista del genere una dotazione finanziaria variabile per fascia: favorevole alle donne nel caso della prima fascia (con un distacco di circa 27.200 euro rispetto ai colleghi nella dotazione *pro capite* ottenuta); favorevole agli uomini per tutte le altre categorie, con un vantaggio sulle colleghe di circa 23.800 euro *pro capite* nel caso della seconda fascia, 10.900 euro nel caso degli/le RU, 18.700 euro per gli/le RTDB.

Le ultime due colonne riportano il totale dei fondi *pro capite* complessivamente ottenuti dai professori/esse o ricercatori/trici, a prescindere dal tipo di finanziamento. Dal punto di vista del genere si può notare come nell'assegnazione dei fondi di ricerca il vantaggio maschile dei fondi di ricerca si confermi per tutti i ruoli.

Tabella 2.8b – Finanziamenti per la ricerca e ruolo dell'assegnatario/a³

	FDS (in €)		ALTRI CONTRIBUTI (in €)		TOTALE (in €)	
	D	U	D	U	D	U
PO	43.013	44.067	70.583	43.354	22.315	27.614
PA	27.860	35.155	32.131	55.973	8.928	14.484
RU	0	24.709	40.502	51.419	2.569	6.663
RTDB	37.932	60.539	69.900	88.650	17.693	23.646
RTDA	0	0	0	0	609	1.426

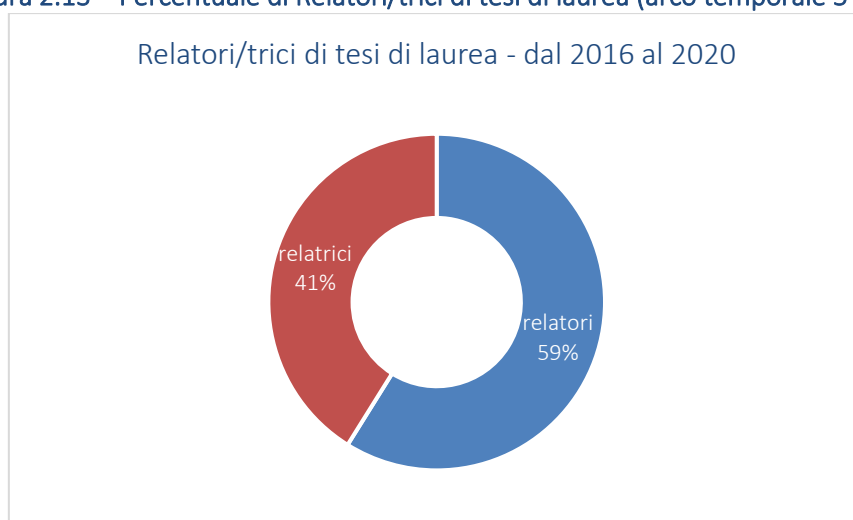
Fonte: Elaborazioni su dati U-GOV PJ – anno di avvio progetto 2020

2.19 - Percentuali di relatori e relatrici tesi di laurea per genere

La figura 2.13 riporta la percentuale di docenti che hanno seguito, in qualità di relatori o relatrici, le tesi di laurea degli studenti e delle studentesse appartenenti a tutti i corsi di laurea (triennale, magistrale e a ciclo unico), nell'arco temporale dal 2016 al 2020.

Su un totale di oltre 19683 lauree il 59% ha avuto come relatore di tesi un docente, il 41% una docente. Si tratta di una distribuzione che rispecchia la composizione della popolazione docente di Ateneo nel 2020 (59,0% di uomini e 41,0% di donne) e non rivela dunque squilibri di genere relativi a questo aspetto della didattica.

Figura 2.13 – Percentuale di Relatori/trici di tesi di laurea (arco temporale 5 anni)



Fonte: dati interni di Ateneo, piattaforma U-Gov

3. Personale tecnico amministrativo e bibliotecario

3.1 - Distribuzione per genere e area funzionale di impiego (Area)

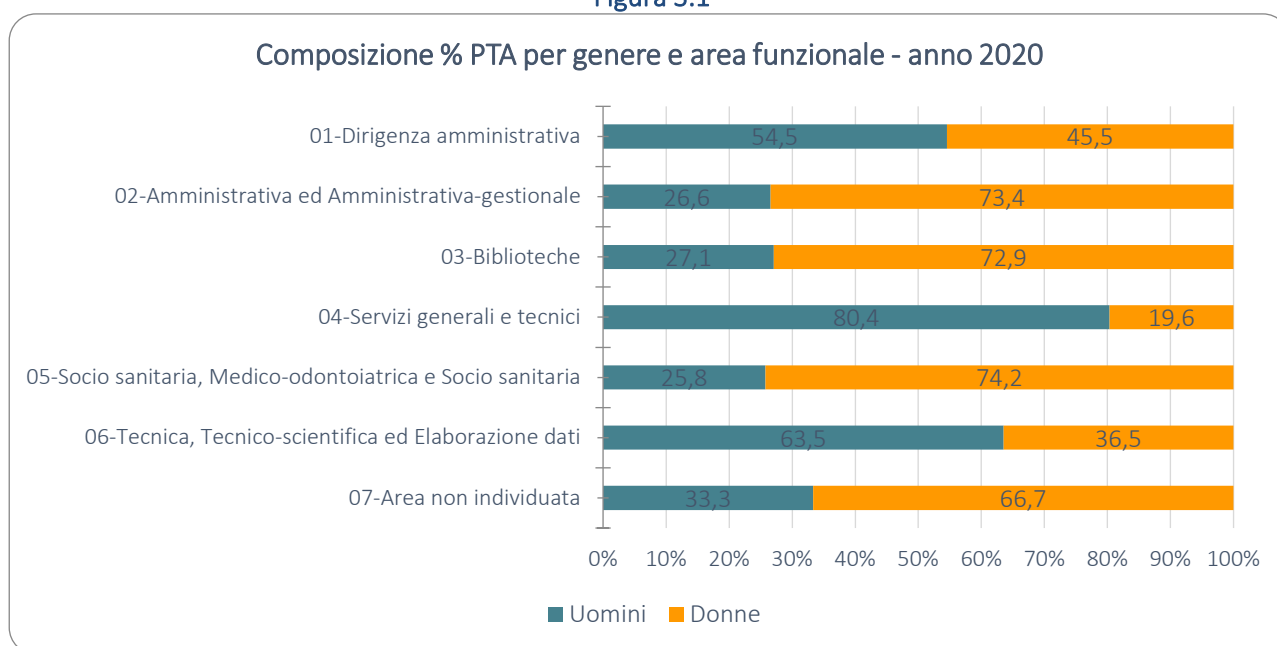
La tabella 3.1 e la figura 3.1 mostrano la distribuzione per area e per genere del personale tecnico-amministrativo e bibliotecario (PTA) dell'Università di Cagliari al 31/12/2020. Degli/delle 868 dipendenti dell'Ateneo, il 61% sono donne. L'incidenza delle dipendenti è maggiore di quella degli uomini, o al più paritaria, in 5 delle sette aree; resta prevalentemente maschile la composizione delle due aree Servizi generali e tecnici e Tecnica, Tecnico-scientifica ed Elaborazione dati, nelle quali le donne rappresentano, rispettivamente, il 19,6% (25,3% nel 2017) e il 36,4% (32,0% nel 2017).

Tabella 3.1

Personale TA per genere e area d'impiego – anno 2020	Uomini	Donne	TOTALE
01-Dirigenza amministrativa	6	5	11
02-Amministrativa ed Amministrativa-gestionale	109	301	410
03-Biblioteche	13	35	48
04-Servizi generali e tecnici	45	11	56
05-Socio-sanitaria, Medico-odontoiatrica e Socio sanitaria	33	95	128
06-Tecnica, Tecnico-scientifica ed Elaborazione dati	129	74	203
07-Area non individuata (CEL)	4	8	12
Totale	339	529	868

Fonte: dati.ustat.miur.it

Figura 3.1



Fonte: dati.ustat.miur.it

3.2- Forbice delle carriere

L'indicatore delle "forbici delle carriere" è utile nell'individuazione di eventuali fenomeni di segregazione verticale. Il suo valore è dato dal rapporto tra il numero assoluto di donne o uomini in una certa categoria sul totale del personale nell'ambito della stessa categoria, in ogni anno di riferimento (in questo caso il 2018 e il 2020).

Le tabelle 3.2a e 3.2b e il grafico (figura 3.2) riportano i valori assoluti e quelli percentuali, in aggregato e disaggregati per categoria. Dall'analisi di tali dati si evince una maggiore incidenza delle donne in tutte le categorie, ad eccezione della categoria B e dei Dirigenti di seconda fascia, dove le due componenti sono bilanciate. Il divario nella composizione per genere, nel passaggio dal 2018 al 2020, si è andata riducendo verso valori più paritari nelle categorie B, Collaboratori/trici, collaboratori/trici ed esperti/e linguistici (CEL), e Dirigenti di seconda fascia, mentre è aumentato nelle categorie EP, C e D, dove la prevalenza delle dipendenti donne è andata accentuandosi.

Tabella 3.2a

	2018			2020		
Forbice delle carriere - numeri assoluti	<i>Uomini</i>	<i>Donne</i>	Totale	<i>Uomini</i>	<i>Donne</i>	Totale
Collaboratori/trici ed esperti/e linguistici (cel)	3	11	14	4	8	12
Categoria B	80	70	150	62	60	122
Categoria C	176	278	454	157	273	430
Categoria D	108	160	268	98	162	260
Categoria EP	16	20	36	12	21	33
Dirigenti di 2 ^a fascia	5	4	9	5	5	10
Direttori generali	1	0	1	1	0	1
Totali	389	543	932	339	529	868

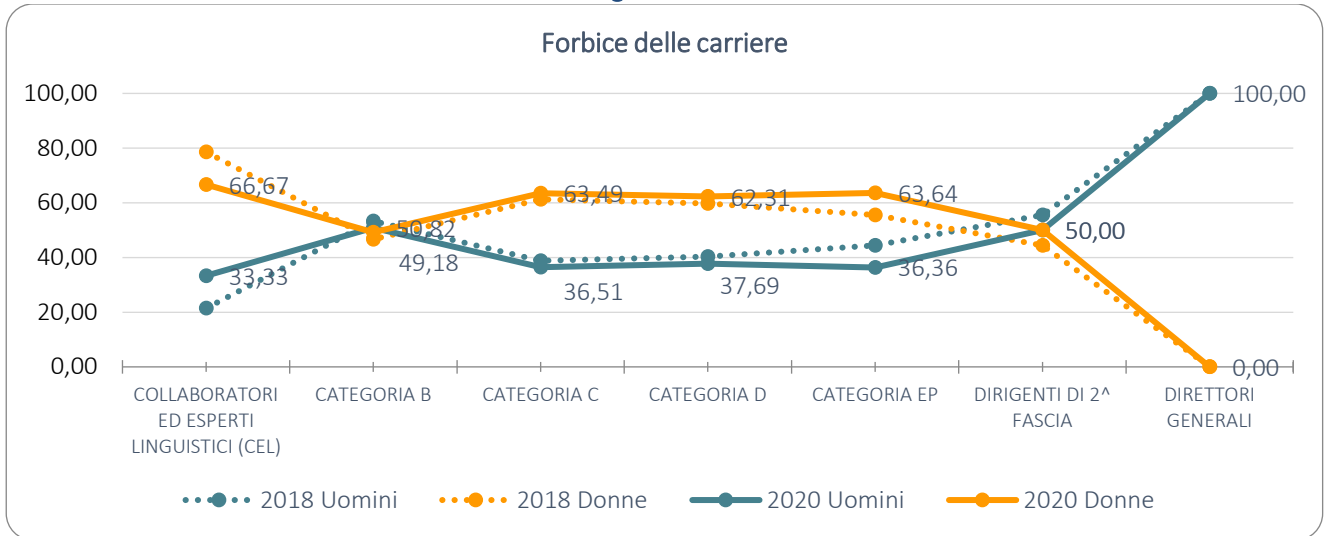
Fonte: dato interno di Ateneo/contoannuale.mef.gov

Tabella 3.2b

	2018		Diff.	2020		Diff.
Forbice delle carriere - percentuali	<i>Uomini</i>	<i>Donne</i>		<i>Uomini</i>	<i>Donne</i>	
Collaboratori Ed Esperti Linguistici (Cel)	21,4	78,6	57,1	33,3	66,7	33,3
Categoria B	53,3	46,7	-6,7	50,8	49,2	-1,6
Categoria C	38,8	61,2	22,5	36,5	63,5	27,0
Categoria D	40,3	59,7	19,4	37,7	62,3	24,6
Categoria Ep	44,4	55,6	11,1	36,4	63,6	27,3
Dirigenti Di 2 ^a Fascia	55,6	44,4	-11,1	50,0	50,0	0,0
Direttori Generali	100,0	0,0		100,0	0,0	

Fonte: dato interno di Ateneo/contoannuale.mef.gov

Figura 3.2



Fonte: dato interno di Ateneo/contoannuale.mef.gov

3.3 - Distribuzione per genere e fasce d'età

La tabella 3.3 e il successivo grafico (figura 3.3) fotografano la distribuzione per età del PTA dell'Università di Cagliari. Da tale rappresentazione emerge il numero estremamente esiguo (N. 11) del personale dipendente con età inferiore ai 35 anni, così come la netta prevalenza di dipendenti nella fascia di età più elevata.

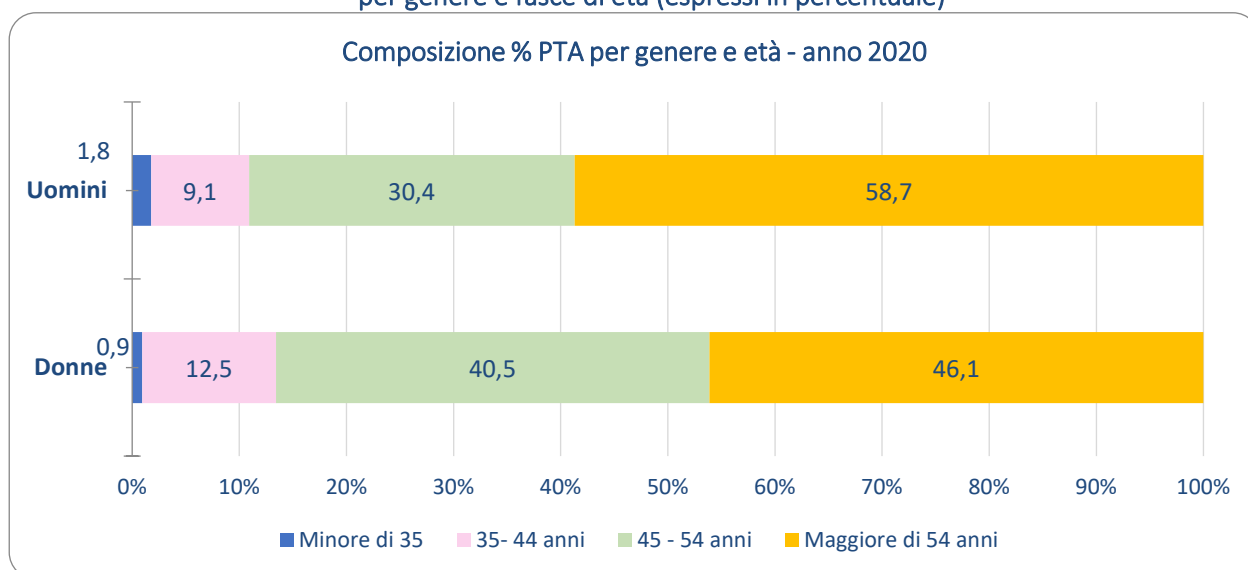
Un'analisi complessiva delle distribuzioni per età dei due generi mostra tuttavia che se per le donne si registra una quota maggioritaria in età inferiore ai 55 anni (53,9%), per gli uomini è prevalente la percentuale delle sopra i 54 anni (58,7%).

Tabella 3.3 – Personale tecnico-amministrativo e bibliotecario, per genere e fasce di età (espressi in numeri assoluti)

Numeri assoluti - 2020	Uomini	Donne	Totale
minore di 35 anni	6	5	11
35- 44 anni	31	66	97
45 - 54 anni	103	214	317
Maggiore di 54 anni	199	244	443
Totali	339	529	868

Fonte: dato interno di Ateneo/contoannuale.mef.gov

Figura 3.3 - Personale tecnico-amministrativo e bibliotecario,
per genere e fasce di età (espressi in percentuale)



Fonte: dato interno di Ateneo/contoannuale.mef.gov

I dati di questa sezione descrivono la distribuzione per età, espressa in classi di ampiezza quinquennale, e genere dei dipendenti tecnico-amministrativi dell'Ateneo di Cagliari.

La tabella 3.4a mostra il dettaglio della distribuzione dei dipendenti per genere, fascia di età e rispetto ad entrambe le caratteristiche. Il confronto in termini di percentuali di dipendenti per fascia di età (Tabella 3.4b) tra i due generi evidenzia che la percentuale di uomini è sempre più alta della percentuale di donne a partire dalla classe di età 55-59.

Tabella 3.4a – distribuzione personale per classi di età

Fasce d'Età (anno 2020)	Uomini	Donne	Totale
25-29	1		1
30-34	5	5	10
35-39	8	22	30
40-44	23	44	67
45-49	46	88	134
50-54	57	126	183
55-59	104	137	241
60-64	76	89	165
65-67	19	18	37
68 e oltre			0
Totale	339	529	868

Fonte: dato interno di Ateneo/contoannuale.mef.gov

Tabella 3.4b - distribuzione personale per classi d'età e genere (%)

Fasce d'Età (anno 2020)	Uomini	Donne	Totale
25-29	0.29	0.00	0.12
30-34	1.47	0.95	1.15
35-39	2.36	4.16	3.46
40-44	6.78	8.32	7.72
45-49	13.57	16.64	15.44
50-54	16.81	23.82	21.08
55-59	30.68	25.90	27.76
60-64	22.42	16.82	19.01
65-67	5.60	3.40	4.26
68 e oltre	0.00	0.00	0.00
Totale	100.00	100.00	100.00

3.4. Età media per genere e categoria

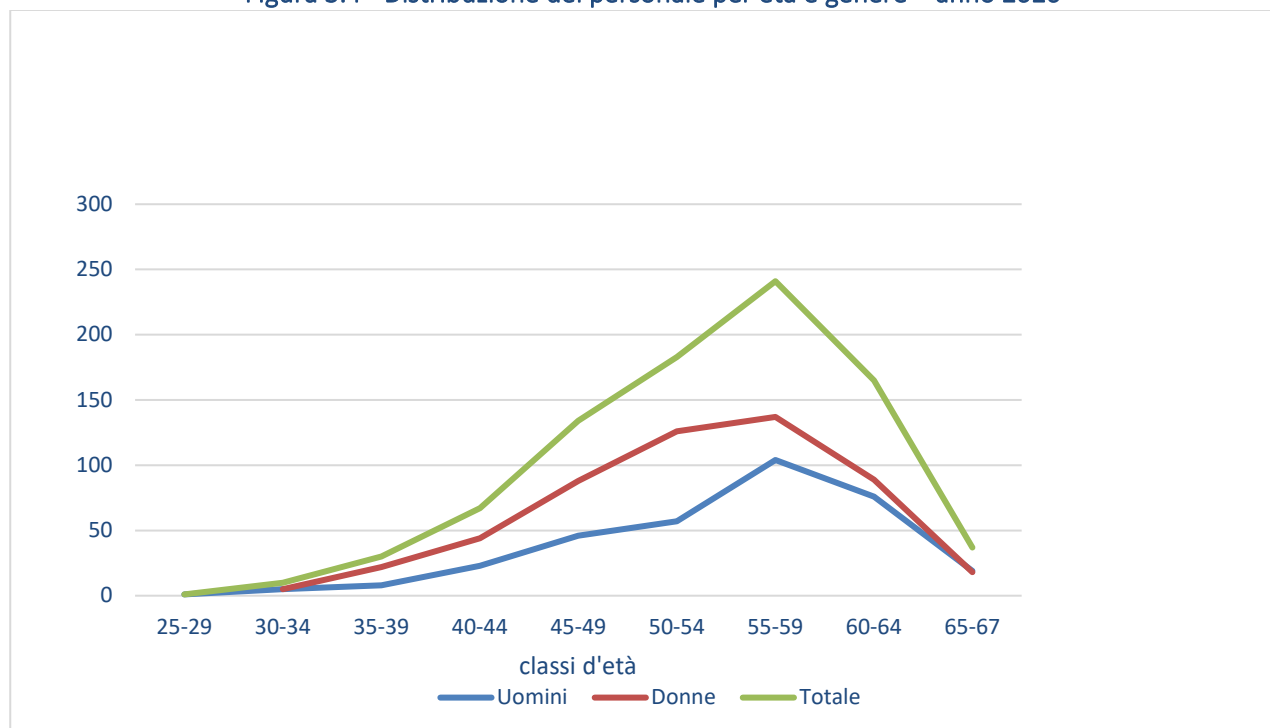
La distribuzione dei/delle dipendenti rispetto al genere e alla categoria evidenzia un'età media più bassa per le donne nell'ambito delle categorie B, D e C, e un valore paritario dell'età media per i due generi se si considerano le "Elevate Specifiche Tipologie Professionali" (categoria EP) e i dirigenti di seconda fascia. Rispetto a quest'ultime tre categorie, il confronto con il dato del 2017 evidenzia che l'età media delle donne è diminuita nell'ultimo triennio, riallineandosi ai valori medi degli uomini.

Tabella 3.5 - Età media per genere e categoria

Età media – anno 2020	Uomini	Donne
COLLABORATORI/TRICI ED ESPERTI/E LINGUISTICI (CEL)	53	62
CATEGORIA B	57	54
CATEGORIA C	54	53
CATEGORIA D	54	51
CATEGORIA EP	53	53
DIRIGENTI DI 2^ FASCIA	57	54
DIRETTORE GENERALE	57	0

Fonte: dato interno di Ateneo

Figura 3.4 - Distribuzione del personale per età e genere – anno 2020

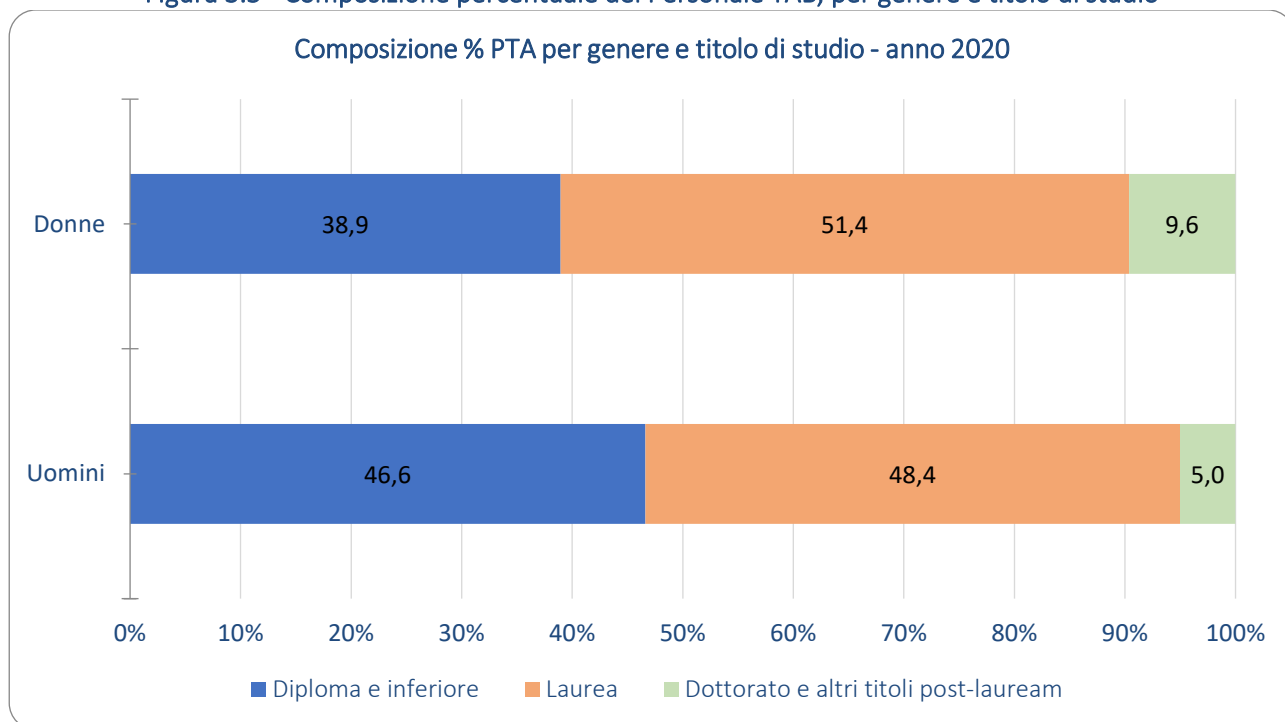


Fonte: dato interno di Ateneo/[contoannuale.mef.gov](https://contoinformazione.mef.gov)

3.5 - Distribuzione per genere e titolo di studio

L'indicatore sulla distribuzione per genere e titolo di studio del personale tecnico e amministrativo consente di misurare e confrontare come si distribuiscono, rispettivamente, la componente femminile e quella maschile della popolazione di riferimento rispetto a tre categorie: coloro che hanno ottenuto un diploma di scuola secondaria superiore o titolo inferiore; coloro che hanno una laurea; coloro che hanno un dottorato o altri titoli post-lauream. Dalla figura 3.5 - che fa riferimento ai dati relativi al 31/12/2020 - si rileva come complessivamente la componente femminile presenti titoli di studio più alti rispetto a quella maschile. Infatti, il 38% della componente femminile ha un titolo non superiore al diploma di scuola secondaria, mentre la percentuale sale al 47% per la componente maschile; oltre la metà della popolazione femminile (il 51%) ha un diploma di laurea e il 10% un titolo post-lauream contro, rispettivamente, il 48% e il 5% della popolazione maschile. Rispetto al precedente Bilancio di Genere 2017 possiamo notare come nel giro di pochi anni si possa comunque rilevare un significativo aumento del titolo di studio posseduto dal PTA di Ateneo, più pronunciato nel caso della componente maschile, che – come appena detto - ancora oggi detiene complessivamente titoli di studio inferiori rispetto a quella femminile: se al 31/12/2017 possedeva un titolo di studio equivalente alla laurea o superiore il 51% della componente femminile del PTA contro il 36% della componente maschile, a tre anni di distanza questi indicatori salgono al 61% per le donne (+10 punti percentuali) e al 53% per gli uomini (+17 punti percentuali).

Figura 3.5 - Composizione percentuale del Personale TAB, per genere e titolo di studio



Fonte: *contoannuale.mef.gov*

3.6 - Distribuzione per genere e tipologia di contratto

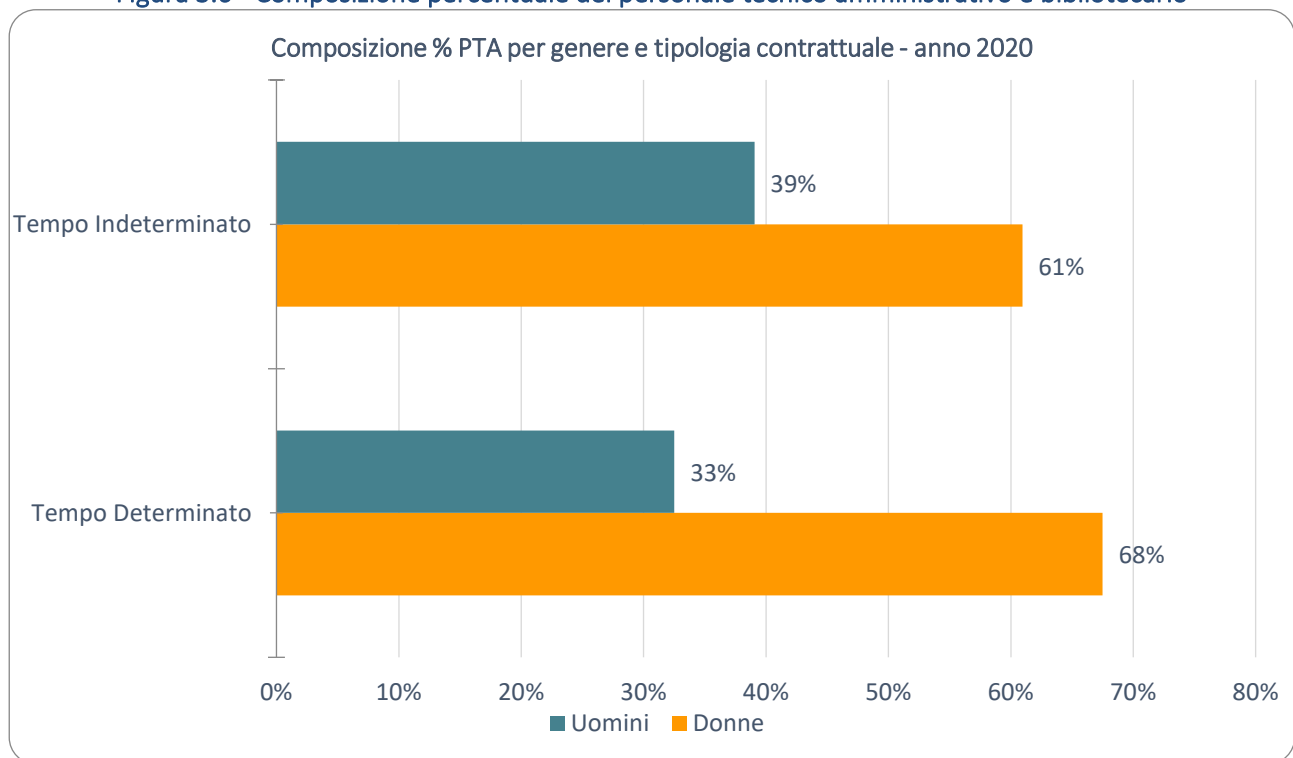
La tabella 3.6 riporta i valori assoluti della distribuzione del personale tecnico e amministrativo e bibliotecario dell'Ateneo per genere e tipologia contrattuale, mentre la figura 3.6 rappresenta i valori percentuali della stessa distribuzione. Osservando la tabella si può notare come la quasi totalità del PTA dell'Ateneo – 868 unità su un totale di 908 posizioni contrattuali, ovvero circa il 96% - è assunto con contratto a tempo indeterminato, mentre poco più del 4% (40 unità) con contratto a tempo determinato. La componente femminile del PTA, essendo numericamente superiore, risulta prevalente in entrambe le categorie, ma in misura più significativa nel caso dei contratti a tempo indeterminato, dei quali – come mostra la figura - costituisce il 68%, mentre rappresenta il 61% dei posti a tempo indeterminato. Rispetto a quanto rilevato nel Bilancio di Genere 2017, possiamo notare complessivamente come, a fronte di una riduzione del PTA di 50 posizioni contrattuali, si assiste ad un aumento di quelle a tempo determinato (che salgono da 18 a 40), nonché ad una crescita della componente maschile su questa tipologia di contratto (da 5 a 13 unità), il che contribuisce a ridurre il divario di genere.

Tabella 3.6 - Distribuzione del personale tecnico amministrativo e bibliotecario, per genere e tipologia di contratto di lavoro (valori assoluti)

Numeri assoluti – anno 2020	Donne	Uomini	Totale
Tempo Determinato	27	13	40
Tempo Indeterminato	529	339	868
Totale	556	352	908

Fonte: contoannuale.mef.gov

Figura 3.6 - Composizione percentuale del personale tecnico amministrativo e bibliotecario

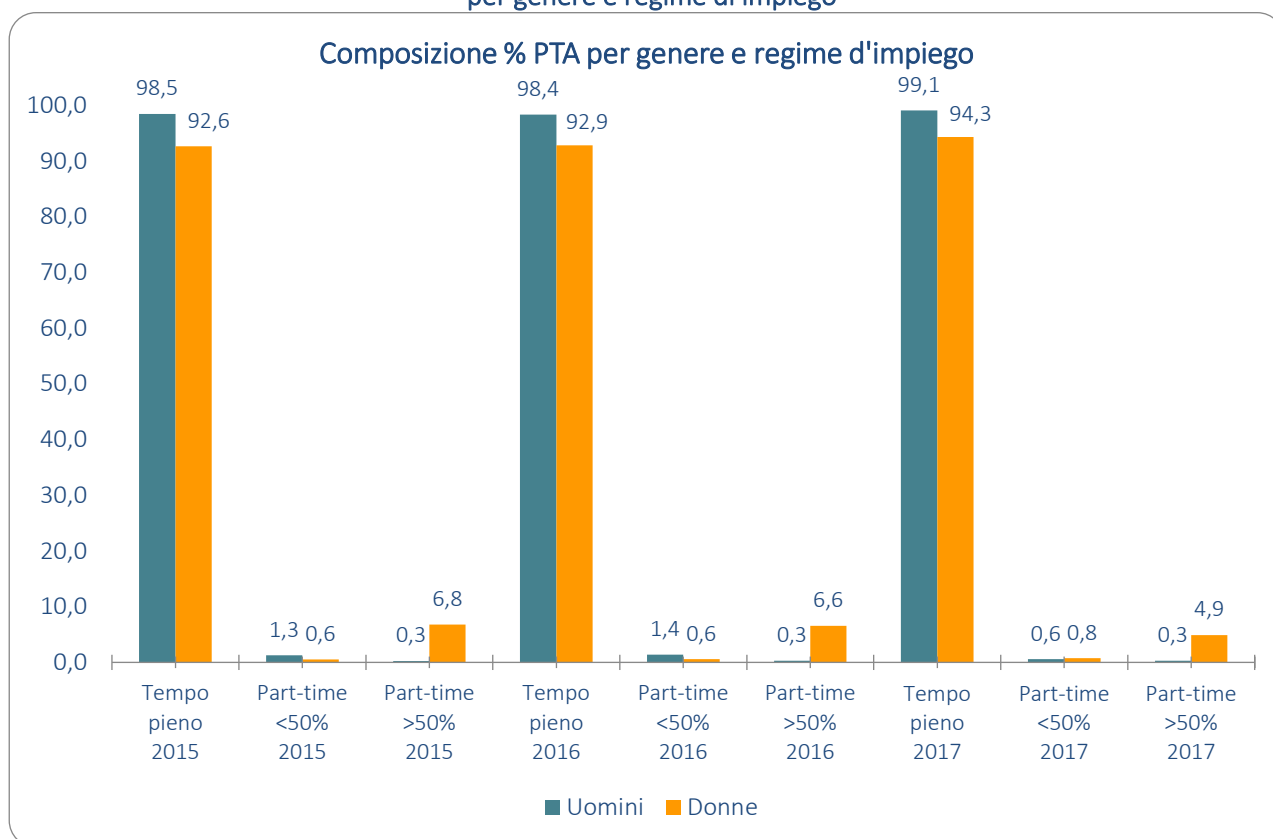


Fonte: contoannuale.mef.gov

3.7 - Distribuzione per genere e regime di impiego

La figura 3.7 propone una rappresentazione del PTA per genere e regime d'impiego – suddiviso in tre categorie: tempo pieno, part time fino al 50%, part time oltre al 50% - nel triennio in esame. A livello complessivo, il tempo pieno è scelto dalla quasi totalità del PTA di UniCa (il 95% nel 2018 e nel 2019, il 96% nel 2020). Tra chi sceglie il part time, la maggior parte sceglie quello superiore al 50% dell'orario pieno (il 4% nei primi due anni in esame, il 3% nel 2020), mentre il part time inferiore al 50% dell'orario pieno è scelto da meno dell'un percento del PTA. Come già notato nel Bilancio di Genere 2017, la maggior parte del PTA che opta per il part time è donna, ma si tratta di una percentuale in riduzione nel triennio in esame: 7,4% nel 2018, 7,1% nel 2019 e 5,7% nel 2020 (nei colleghi maschi si attesta intorno al 1%). Le donne rappresentano la maggior parte in particolare nel part time superiore al 50% dell'orario pieno (nel 2020, 5% contro lo 0,3 dei colleghi). Nel part time inferiore al 50% dell'orario (che, come detto, riguarda meno dell'un percento del PTA) non vi sono scostamenti di rilievo.

Figura 3.7 - Composizione percentuale del personale tecnico amministrativo e bibliotecario, per genere e regime di impiego

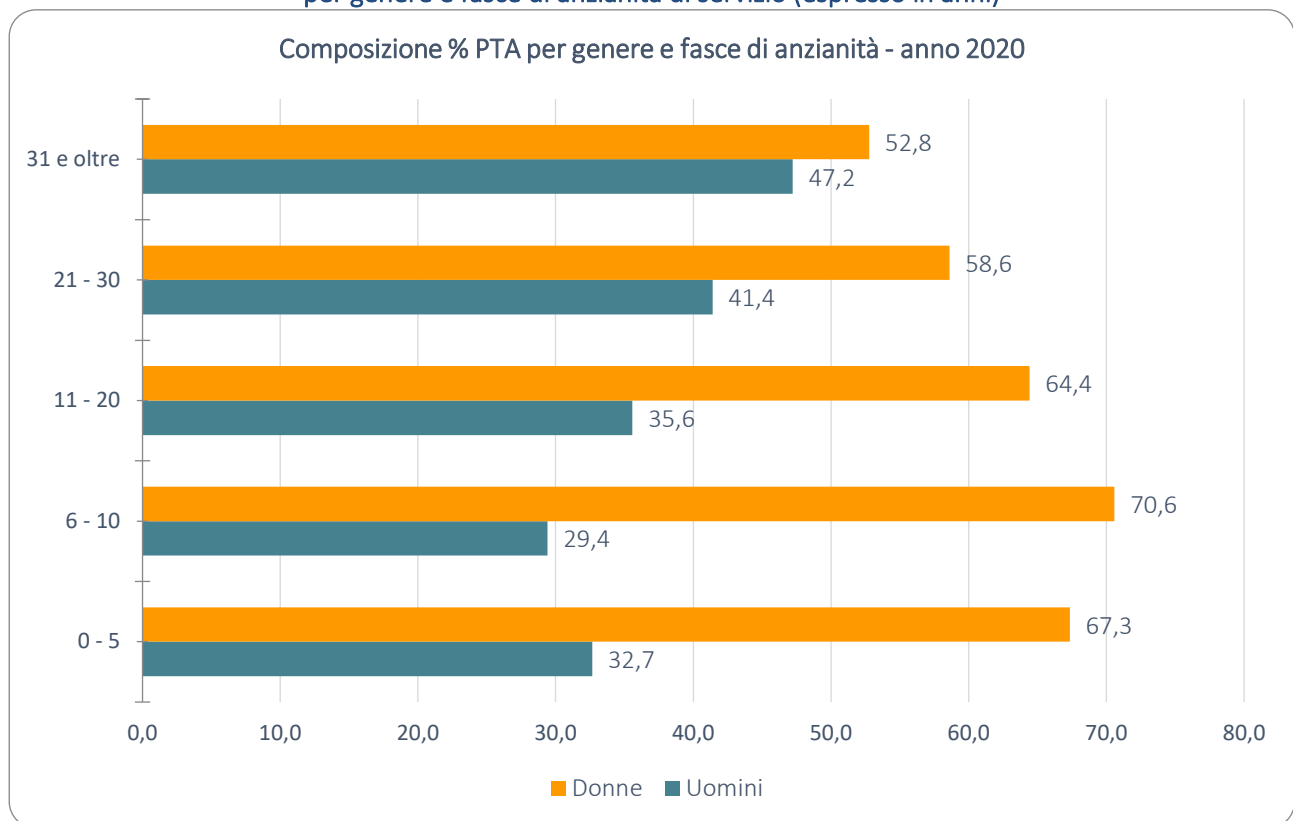


Fonte: dato interno di Ateneo/contoannuale.mef.gov

3.8 - Distribuzione per genere e fasce di anzianità aziendale

Nella figura 3.8 possiamo osservare la distribuzione per genere e per anzianità del PTA dell'Ateneo riferita all'annualità 2020. Come già notato nel precedente Bilancio di Genere in riferimento all'annualità 2017, con il ridursi dell'anzianità di servizio, aumenta la prevalenza della componente femminile del PTA: se la percentuale di uomini nella fascia con oltre 31 anni di servizio è del 47%, essa è del 29% in quella con una anzianità di servizio compresa tra 6 e 10 anni. Tuttavia, come già notato nelle pagine precedenti di questo rapporto, il triennio in esame (2018-20) registra un relativo aumento delle assunzioni del personale maschile, qui rilevato nell'aumento al 33% nella fascia relativa ai neoassunti con anzianità di servizio non superiore ai 5 anni presentato in figura.

Figura 3.8 - Composizione percentuale del personale tecnico amministrativo e bibliotecario, per genere e fasce di anzianità di servizio (espresso in anni)



Fonte: dato interno di Ateneo/[contoannuale.mef.gov](https://contoonuale.mef.gov)

3.9 - Distribuzione per genere, categoria e fasce d'anzianità aziendale (Anzianità)

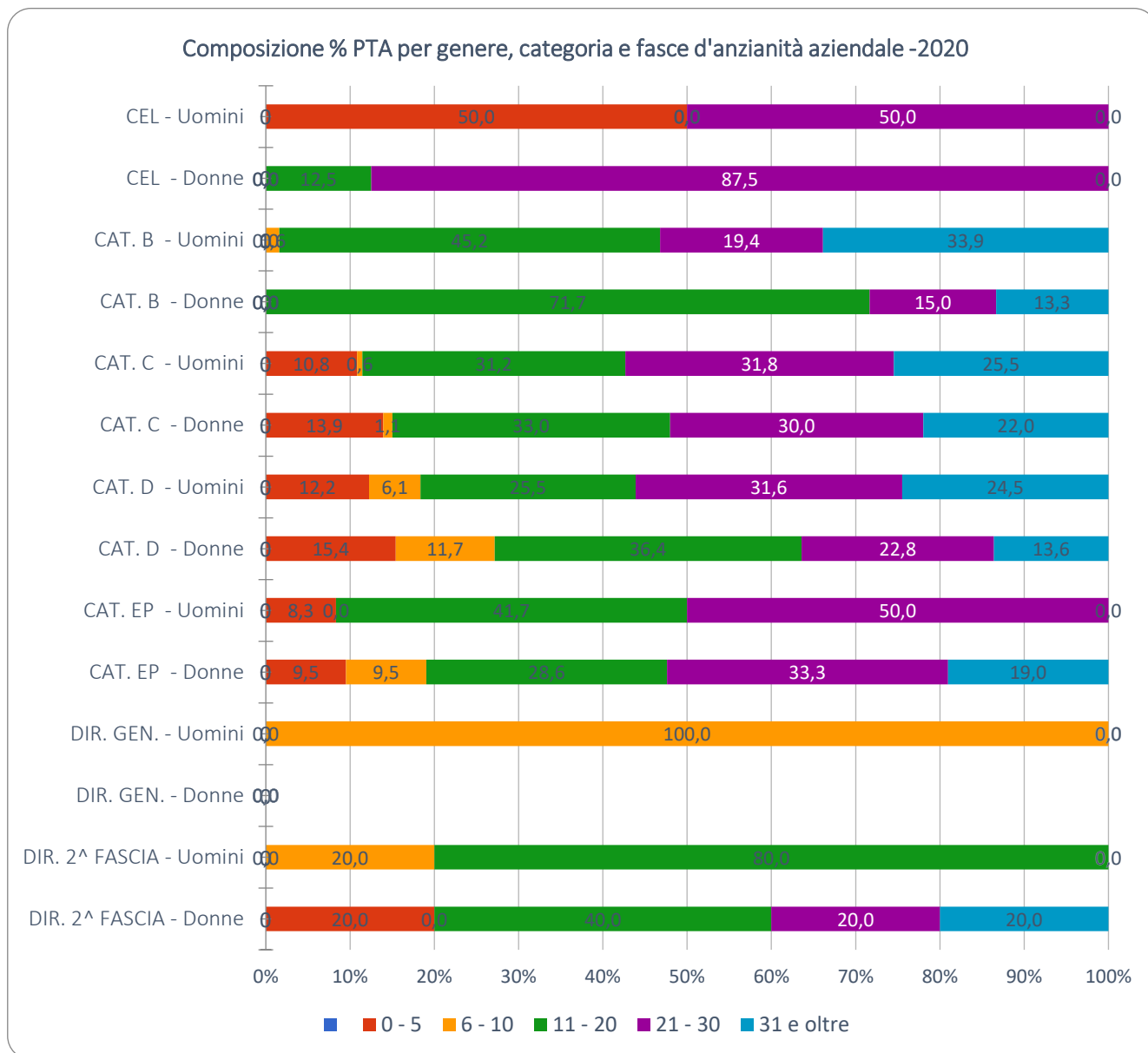
La tabella 3.7 mostra i valori assoluti disaggregati per genere, per categoria e per anzianità aziendale del personale dipendente tecnico e amministrativo dell'Ateneo. Nella figura 3.9, invece, la stessa distribuzione è descritta in termini percentuali. Si nota un numero assoluto basso di dipendenti nella fascia di anzianità aziendale 6-10 anni per entrambi i generi in quasi tutte le categorie, e una netta prevalenza delle dipendenti donne nella categoria D se si considera un'anzianità di servizio non superiore ai 20 anni. Questa prevalenza delle classi con anzianità di servizio più bassa si riscontra per la componente femminile nelle categorie B, EP e nei dirigenti di seconda fascia.

Tabella 3.7 - Distribuzione del personale dipendenti tecnico e amministrativo, per genere, categoria e anzianità aziendale (espressa in valori assoluti)

Cifre in valore assoluto - 2020		0 - 5	6-10	11-15	16-20	21-25	26-30	31-35	36-40	41-43	> 44	Tot.
CEL	Uomini	2	0	0	0	0	2	0	0	0	0	4
	Donne	0	0	0	1	2	5	0	0	0	0	8
CAT. B	Uomini	0	1	27	1	5	7	18	3	0	0	62
	Donne	0	0	38	5	3	6	6	2	0	0	60
CAT. C	Uomini	17	1	32	17	29	21	26	14	0	0	157
	Donne	38	3	62	28	35	47	47	13	0	0	273
CAT. D	Uomini	12	6	16	9	20	11	13	11	0	0	98
	Donne	25	19	43	16	20	17	14	7	1	0	162
CAT. EP	Uomini	1	0	5	0	4	2	0	0	0	0	12
	Donne	2	2	5	1	2	5	4	0	0	0	21
DIR. GEN.	Uomini	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1
	Donne	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
DIR. 2^ FASCIA	Uomini	0	1	2	2	0	0	0	0	0	0	5
	Donne	1	0	2	0	0	1	0	1	0	0	5
Totale		98	34	232	80	120	124	128	51	1	0	868

Fonte: contoannuale.mef.gov

Figura 3.9 - Distribuzione del personale dipendenti tecnico e amministrativo, per genere, categoria e anzianità aziendale (espressa in valori percentuali)



Fonte: dato interno di Ateneo/contoannuale.mef.gov

3.10 - Giorni di assenza per genere e causa dell'assenza (Assenze)

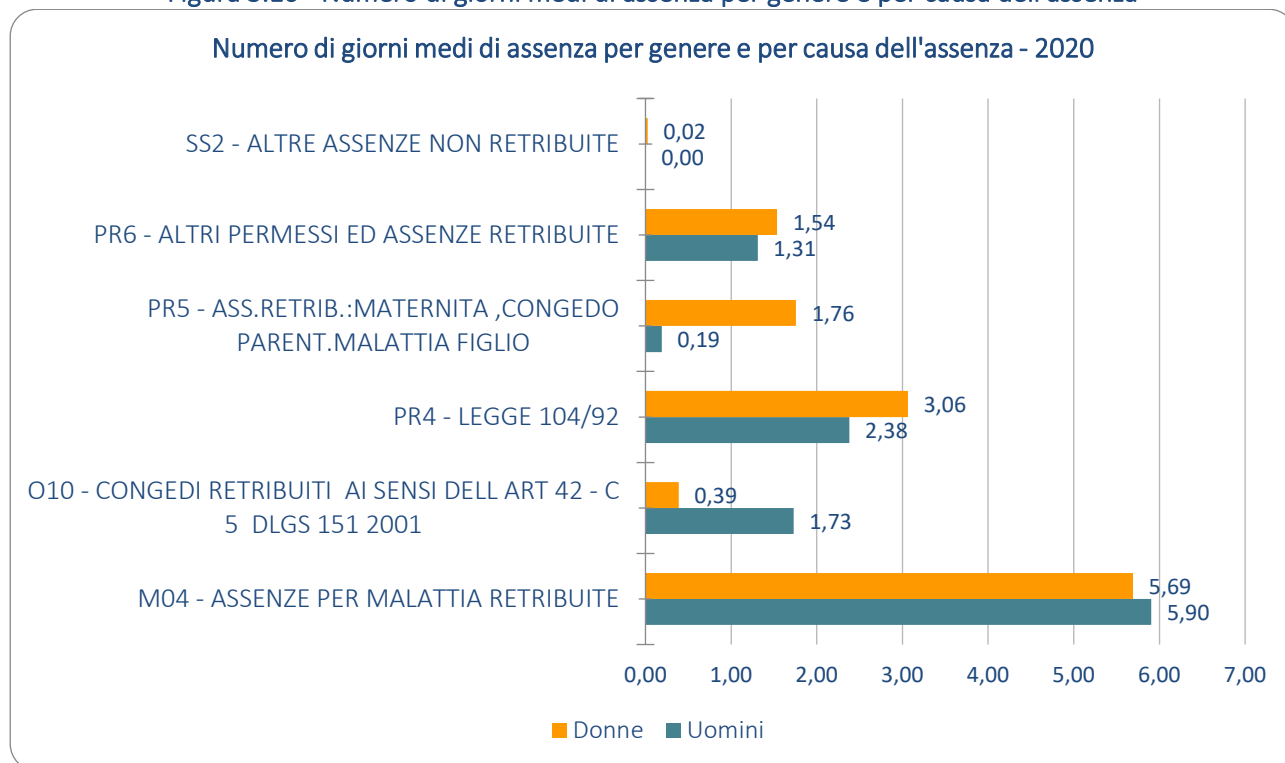
La tabella 3.8 indica il numero medio di giorni di assenza per causa e per genere. Si nota una netta prevalenza delle assenze in valore assoluto per malattia, con valori del numero medio di giorni di assenza per malattia paritari rispetto al genere. Gli uomini mostrano valori medi leggermente più elevati per il numero medio di assenze per congedi retribuiti, mentre per i congedi per maternità e malattia dei figli/e sono prevalenti le assenze femminili. La distribuzione per genere delle altre assenze è paritaria.

Tabella 3.8 - Distribuzione delle giornate di assenza (numero medio di giorni), per genere e causa

Causa assenza- anno 2020	Uomini	Donne
M04 - ASSENZE PER MALATTIA RETRIBUITE	5,90	5,69
O10 - CONGEDI RETRIBUITI (ai sensi dell'art 42, c. 5 d.lgs. 151/2001)	1,73	0.39
PR4 – PERMESSI RETRIBUITI (LEGGE 104/1992)	2,38	3,06
PR5 – ASSEGNO RETRIB.: maternità, congedo parentale, malattia figlio/a	0,19	1,76
PR6 - ALTRI PERMESSI ED ASSENZE RETRIBUITE	1,31	1,54
SS2 - ALTRE ASSENZE NON RETRIBUITE	0,00	0,02

Fonte: contoannuale.mef.gov

Figura 3.10 - Numero di giorni medi di assenza per genere e per causa dell'assenza



Fonte: contoannuale.mef.gov

3.11 - Indice di compensazione per genere e per categoria

Con riferimento al PTA dell'Ateneo cagliaritano nel 2020, per le donne, il numero di assunzioni è stato di 16 a fronte di 19 cessazioni, mentre riscontriamo una assunzione di 11 dipendenti di genere maschile a fronte di 37 cessazioni.

La tabella 3.9 riporta l'indice di compensazione, dato dal rapporto tra numero delle assunzioni e delle cessazioni per genere nelle rispettive categorie di appartenenza del PTA, per l'anno considerato. In media si riscontra una intensità di turnover bassissima, con un numero di assunzioni pari al 48% delle cessazioni, che scende al 30% nel caso maschile. Si evidenzia un indice di compensazione prossimo a 1 per la componente femminile inquadrata nelle categorie C, D e EP, che tuttavia deve essere letto alla luce del basso numero di cessazioni e assunzioni in alcune categorie.

Tabella 3.9 - Indice di Compensazione (Assunzioni/Cessazioni)

Indice di Compensazione (Assunzioni/Cessazioni) – anno 2020		
Categoria	Uomini	Donne
AREA DI COLLABORAZIONE	2,00	0,00
CATEGORIA B	0,00	0,00
CATEGORIA C	0,31	0,90
CATEGORIA D	0,40	1,00
CATEGORIA EP	0,00	1,00
DIRETTORI GENERALI	0,00	0,00
DIRIGENTI DI 2^ FASCIA	0,00	0,00
Totale	0,27	0,85

Fonte: dato interno di Ateneo/contoannuale.mef.gov

3.12 Indice di turnover complessivo per genere e per categoria

L'indice di *turnover* è definito dal rapporto tra le variazioni di organico in Ateneo (in aumento o diminuzione per effetto di assunzioni e cessazioni) e l'organico per categoria e genere. Dalla tabella 3.10 notiamo come, a livello complessivo, il turnover nell'Università di Cagliari al 31/12/2020 sia negativo, in quanto registra una riduzione dell'organico prevalentemente riguardante il personale di genere maschile (-9 punti percentuali, contro il -1 delle colleghe). Anche la dinamica del turnover per categoria risulta differenziata per genere: le donne mostrano un turnover negativo nella categoria "area di collaborazione" (rappresentata dai collaboratori esperti linguistici - CEL) che registra una perdita del 13%, mentre è positivo per gli uomini della stessa categoria (+25%). Il turnover è fortemente positivo per le donne nella categoria dei dirigenti di 2ª fascia (+40%), mentre per gli uomini risulta negativo in particolare nelle categorie EP (-25%) e B (-18%) e, in minor misura, in quelle C e D (in cui perde, rispettivamente il 7% ed il 6%). Il turnover è negativo per le donne anche nel caso della categoria B (-5%). Negli altri casi non vi è stata una variazione significativa. È utile leggere il peso relativo di tali perdite alla luce distribuzione per categoria della popolazione PTA di Ateneo al 2020, in ordine di grandezza: la categoria C rappresenta la metà del PTA, la categoria D il 30%, la Categoria B il 14%, la categoria EP il 4%, mentre l'area di collaborazione (CEL) e i dirigenti di 2ª fascia ciascuna l'1% e i direttori generali lo 0,1%. Utile anche un raffronto con quanto registrato nel Bilancio di Genere del

2017, quando l'indice di turnover era più ridotto per gli uomini e più ampio per le donne: -6 punti percentuali per gli uomini, - 2 per le colleghe (contro, rispettivamente il -9% e il -1% dell'anno 2020).

Tabella 3.10 – Indice di Turnover

Indice di Turnover Complessivo – anno 2020		
Categoria	Uomini	Donne
AREA DI COLLABORAZIONE	25,00	-12,5
CATEGORIA B	-17,74%	-5,00%
CATEGORIA C	-7,01%	-0,37%
CATEGORIA D	-6,12%	0,00%
CATEGORIA EP	-25,00%	0,00%
DIRETTORI GENERALI	0,00%	0,00%
DIRIGENTI DI 2^ FASCIA	0,00%	40,00%
Totale	-8,85%	-0,57%

Fonte: dato interno di Ateneo/contoannuale.mef.gov

3.13 Progressioni di carriera per genere

I dati della Tabella 3.11 fanno riferimento alle progressioni economiche del PTA dell'Ateneo per l'anno 2020, presentati per categoria e genere in valori assoluti e in riferimento e alla percentuale rispetto alla consistenza dell'organico al 31/12/2020. La tabella non comprende le progressioni verticali (ovvero i passaggi di categoria) che nel 2020 hanno interessato due passaggi tramite procedura concorsuale pubblica, entrambi dalla categoria C alla categoria D, uno di una unità di genere maschile e l'altro di una unità di genere femminile.

Si può notare un significativo divario di genere a favore delle donne nel caso della categoria B (con un gap di 16 punti percentuali) e a favore degli uomini nella categoria EP (con un gap di 11 punti percentuali). In equilibrio risultano invece le categorie C (dove il gap a favore degli uomini è di 2 punti percentuali) e D (dove il gap a favore delle donne è di 4 punti percentuali).

Tabella 3.11 - Progressioni economiche del personale tecnico amministrativo (anno 2020)

CATEGORIA	In servizio 31/12/2020		Progressioni economiche 2020			
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini %	Donne %
CEL	4	8			0	0
CATEGORIA B	62	60	10	19	16%	32%
CATEGORIA C	157	273	34	48	22%	18%
CATEGORIA D	98	162	21	40	21%	25%
CATEGORIA EP	12	21	3	3	25%	14%
DIRIGENTI DI 2^ FASCIA	5	5			0	0
DIRETTORI GENERALI	1	0			0	0
Totale	339	529	68	110		

Fonte: dato interno di Ateneo

3.14 Distribuzione per genere e indennità di responsabilità

La tabella 3.12 riporta la distribuzione del PTA dell'Ateneo ricevente un'indennità di responsabilità (ovvero un emolumento che compensa responsabili di servizio o settore del personale dell'assegnazione di incarichi o funzioni di direzione), riservata al personale non dirigenziale appartenente alle categorie D ed EP (Elevate Professionalità), tra il 2018 e il 2020. Per quanto riguarda la dinamica di genere, si osserva come sia più spesso attribuita alle donne, circa il 60% destinatarie dell'indennità, contro il 40% degli uomini. Tale distribuzione è sostanzialmente costante nel triennio in esame ed in linea con quanto già rilevato nella precedente edizione del Bilancio di Genere 2017. Tuttavia, è sempre importante tenere a mente che le due categorie considerate vedono nell'Ateneo una presenza femminile superiore rispetto a quella maschile (nel 2020, rispettivamente 160 donne contro 108 uomini per la categoria D, 20 donne contro 16 colleghi per la categoria EP). Interessante notare come nell'ambito della categoria D al 31/12/2020, il 19,4 % delle donne non ha incarico di responsabilità, contro il 12,5 % dei colleghi maschi, condizione riscontrabile soprattutto nel personale di nuova assunzione dove è preponderante la componente femminile; nella categoria EP una dinamica di genere non è rilevata, in quanto tutto il personale è destinatario di un incarico di posizione organizzativa.

Tabella 3.12 - Distribuzione del PTA che ha ricevuto un'indennità di responsabilità nel triennio 2018-2020, per genere

Indennità di responsabilità	2018		2019		2020	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
Settore/Servizio	58,7%	41,3%	58,4%	41,6%	61,1%	38,9%
Ufficio/Unità	0	0	42,9%	57,1%	37,5%	62,5%
Totale complessivo	58,7%	41,3%	57,9%	42,1%	60,1%	39,9%

Fonte: dato interno di Ateneo

3.15 Distribuzione per genere e ammontare dell'indennità di posizione

La tabella 3.13 riporta la distribuzione, per genere e ammontare dell'indennità, del personale EP (Elevate Professionalità) che ha percepito nel triennio in esame (dal 2018 al 2020) un emolumento che compensa l'assegnazione di incarichi o funzioni di direzione. Si può notare come in tutte e tre le annualità considerate tale distribuzione è equivalente per uomini e donne, in quanto il 100% sia della componente maschile che di quella femminile di EP UniCa ha percepito un'indennità annuale superiore ai 6000 euro. Il dato è sostanzialmente in linea con quanto già rilevato nel triennio esaminato nel Bilancio di Genere 2017.

**Tabella 3.13 - Distribuzione del personale EP (Elevate Professionalità) che ha ricevuto
l'indennità di responsabilità/incarichi nel triennio 2018-2020, per genere**

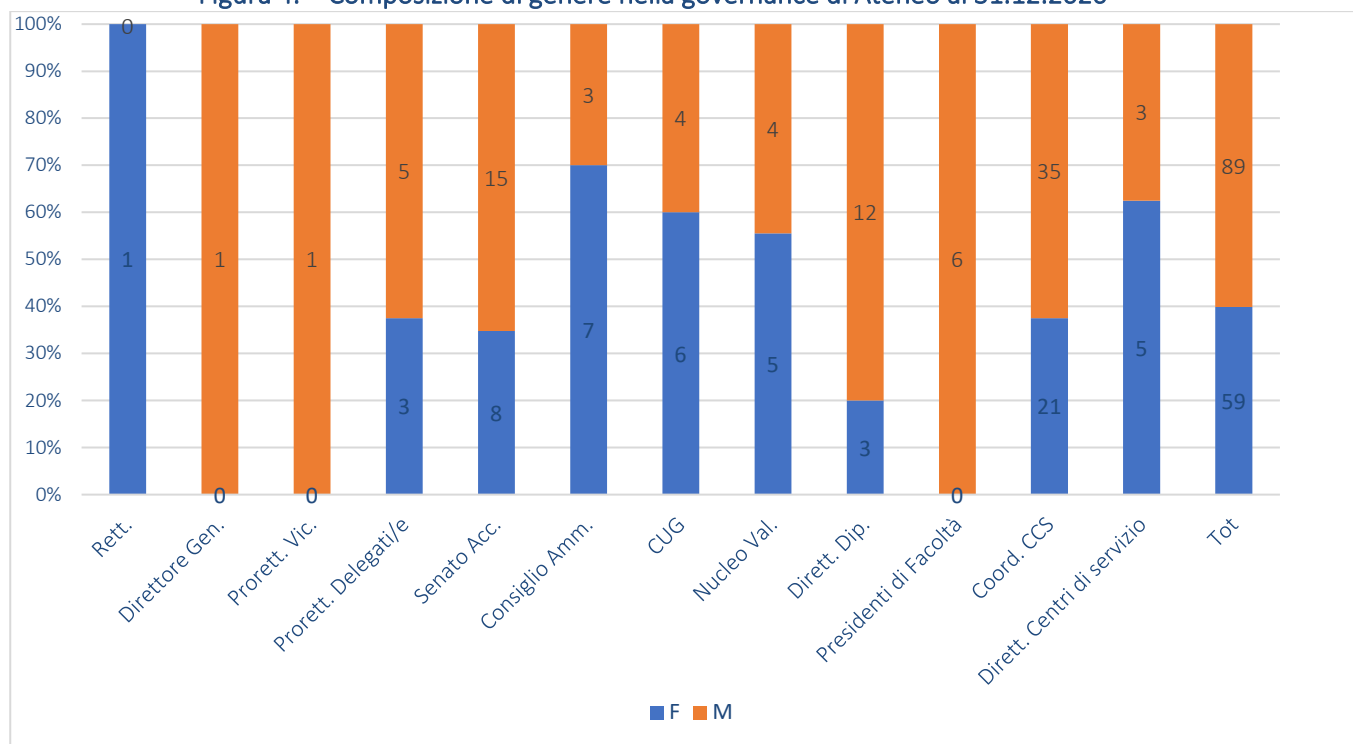
Indennità di posizione (Cat. EP)	2018		2019		2020	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
Fino a € 4000	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
da € 4001 a € 5000	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
da € 5001 a € 6000	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
oltre € 6000	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Totale complessivo	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Fonte: dato interno di Ateneo

4. Incarichi istituzionali e di Governo

La composizione degli Organi di Governance di Ateneo al 31.12.2020, rappresentata nella figura 4, conferma la variegata situazione già rilevata dal Bilancio di Genere di Ateneo riferito all'anno 2017. Al vertice dell'Ateneo vi è ancora la Prof.ssa Maria Del Zompo, eletta nel marzo 2015 prima rettrice dell'Università di Cagliari, mentre uomini sono sia il prorettore vicario che il direttore generale. Una sostanziale parità di genere si riscontra nel caso di Prorettori e Prorettrici delegati/e (5 uomini e 3 donne), del Nucleo di valutazione (5 donne e 4 uomini), dei Direttori/trici dei Centri di Servizio (5 donne e 3 uomini), del CUG (6 donne e 4 uomini, di cui uno presidente del Comitato). Decisamente più marcato lo squilibrio di genere a sfavore della componente femminile nel caso dei Direttori/trici di Dipartimento (12 uomini e 3 donne); dei membri del Senato Accademico (15 uomini e 8 donne), dei Coordinatori/trici dei Consigli dei Corsi di laurea (35 uomini e 21 donne). Lo squilibrio di genere svantaggia invece la rappresentanza maschile nel caso del Consiglio di Amministrazione (7 donne e 3 uomini).

Figura 4. – Composizione di genere nella governance di Ateneo al 31.12.2020



Fonte: dato interno di Ateneo – Affari Generali

SEZIONE 2

Azioni per la parità di genere

In questa sezione vengono presentate le azioni realizzate dall'Ateneo per il perseguimento degli obiettivi di parità di genere e il contrasto alle discriminazioni.

In particolare, verranno espone le attività realizzate nel triennio considerato 2018-2020, ponendosi in un ideale raccordo con quanto esposto nel precedente Bilancio 2017, alla luce del perseguimento degli obiettivi indicati dalle Linee Strategiche 2016-2021 e relativo Documento Strategico di Programmazione Integrata 2017-2021.

Punto focale di tali documenti strategici è il concetto di “responsabilità sociale”, a partire dal quale l'Ateneo ha sviluppato le proprie politiche tese a contrastare ogni genere di discriminazione, diretta e indiretta, e promuovere la parità e le pari opportunità tra uomini e donne, così come un indirizzo di inclusione e integrazione multilivello capace di valorizzare le diversità e di non tradurle in nessun caso in disuguaglianze - in ragione del genere, età, orientamento sessuale, origine etnica, presenza di disabilità, religione, background linguistico e culturale - nell'accesso al percorso formativo e professionale, nel trattamento e nelle condizioni di studio e lavoro, nella formazione professionale, nei meccanismi di progressione di carriera e nella sicurezza sul lavoro.

Il percorso è culminato nell'adozione, nel Giugno 2020, del primo Piano di Uguaglianza di Genere dell'Università di Cagliari, quale strumento chiave per promuovere cambiamenti strutturali nella propria configurazione organizzativa, improntati al superamento dei divari tra uomini e donne anche entro il perimetro accademico e al rafforzamento di un indirizzo strategico pienamente inclusivo, nella sua duplice veste di: luogo di formazione d'eccellenza e socializzazione al contrasto delle disuguaglianze e all'applicazione dei principi di equità della cittadinanza sostanziale; organizzazione lavorativa caratterizzata da diversità molteplici, esposte al rischio di tradursi in indebite asimmetrie nella distribuzione delle posizioni e nella progressione lungo i percorsi professionali. Il GEP si è innestato in un quadro coerente con la direzione tracciata a livello nazionale dalla L. 183/2010, che ha stabilito la creazione dei CUG (Comitati unici di Garanzia per le pari opportunità), la valorizzazione del benessere in ambito lavorativo e il contrasto delle discriminazioni in tutte le pubbliche amministrazioni, e dal D.L. 198/2006, che ha istituito il Codice delle pari opportunità tra uomini e donne, al fine della predisposizione da parte delle amministrazioni pubbliche di un Piano di Azioni Positive (PAP) triennale. Inoltre, consolidando le politiche gender-sensitive avviate già a partire dal 2015 dall'Ateneo sulla base del proprio Documento Strategico di Programmazione Integrata, il GEP ha occupato una posizione focale nella definizione di un orientamento sempre più solido dell'Università di Cagliari in direzione dell'equità di genere. Da una parte, il GEP ha rappresentato l'esito del Progetto Europeo Horizon 2020 SUPERA (*“Supporting the Promotion of Equality in Research and Academia”* (2018-2022, Grant Agreement 787829), che ha costituito per UniCa un'opportunità preziosa per rafforzare, tramite l'interazione con altre esperienze europee, il proprio indirizzo inclusivo.

Dall'altra parte, data la sua natura prospettica, il GEP non è rubricabile come mero punto d'arrivo, ma piuttosto come innesco di un processo di investimento operativo già codificato nelle direttrici principali dalle sue 32 azioni strategiche.

A partire da Dicembre 2020, inoltre, l'Università di Cagliari è entrata a fare parte del partenariato europeo coinvolto nel progetto Erasmus+ "SMILE. *Social Meaning Impact through LifeLong Learning Universities in Europe*", nell'area "Women in Leadership" (Erasmus + KA3 Social Inclusion and common values 621433- EPP-1- 2020-1-BE- EPPKA3-IPI-SOC-IN), focalizzato sul tema dell'inclusività nella formazione universitaria, riferendosi in particolare a tre pilastri tematici, in un'ottica intersezionale: esperienza migratoria, diseguaglianze di genere e background socioeconomico.

Alla luce di questo scenario organizzativo e di policy, l'Università di Cagliari ha potuto perseguire in maniera sempre più efficace il proprio orientamento inclusivo e fortemente improntato alla promozione del benessere organizzativo e del work-life balance per il personale docente/ricercatore e tecnico-amministrativo e per la popolazione studentesca, grazie alla valorizzazione del lavoro agile e al rafforzamento delle misure la tutela della bigenitorialità.

Sulla base delle indicazioni tratte dalle Linee guida CRUI, le attività realizzate dall'Ateneo nel triennio considerato sono state raccolte nelle seguenti categorie:

- Conciliazione dei tempi di vita, studio e lavoro
- Benessere lavorativo
- Integrazione della prospettiva di genere nella didattica e nella formazione
- Integrazione della prospettiva di genere nella ricerca
- Sostegno alle carriere formative e professionali in condizioni di equità tra uomini e donne, contrasto alla segregazione verticale e orizzontale
- Contrasto ai fenomeni di mobbing, molestie, discriminazioni e violenza di genere

a) Conciliazione dei tempi di vita, studio e lavoro:

Progetto Tessera baby

Il progetto Tessera Baby è uno dei fiori all'occhiello delle politiche di genere e di tutela della genitorialità dell'Ateneo, avviato a partire dall'a.a.2014/2015 e rinnovato anche per le annualità 2018-2020, considerate dal presente documento.

L'obiettivo è scongiurare l'abbandono degli studi da parte studentesse e studenti diventati genitori e agevolare la conciliazione dello studio con le esigenze di figli/e, destinando appositi spazi e servizi facilitativi mirati.

Il servizio è destinato alle studentesse in stato di gravidanza e alle studentesse e studenti che abbiano figli minori di 10 anni, cui è riconosciuto il diritto a:

- parcheggi riservati presso le Facoltà;
- agevolazioni nella scelta dell'orario per il sostenimento degli esami;
- accesso gratuito al materiale dei corsi erogati in e-learning;
- accesso privilegiato agli sportelli delle segreterie studenti e degli uffici dell'Ateneo;
- accesso alle "stanze rosa" dell'Ateneo, sale dotate di fasciatoio, poltrona relax e arredi per bambini/e destinate a consentire l'allattamento alle neo-mamme, di offrire ristoro alle studentesse in attesa o un ambiente accogliente ai bambini e alle bambine che accompagnano le mamme e i papà all'università.

A partire dall'a.a. 2018/2019 la tessera baby si è arricchita del servizio "Spazio bambino ludoteca". Si tratta di un servizio di accoglienza, gratuito, destinato ai figli e alle figlie degli studenti/studentesse titolari della "tessera baby" e del personale universitario, che consente di affidare i/le bambini/e alle cure di personale specializzato, che viene affiancato dalle studentesse e dagli studenti tirocinanti di CdS in Scienze della formazione primaria e Scienze dell'educazione. Il servizio è garantito tutta la settimana in una fascia oraria mattutina e una pomeridiana ed è prenotabile attraverso apposita piattaforma.

La pandemia da Covid-19 ha purtroppo inciso significativamente, lungo il 2020, sulla regolare erogazione dei servizi tessera baby, in particolare quelli necessariamente erogabili in presenza o che presupponevano l'ordinario svolgimento delle lezioni in sede.

Servizi per le persone con funzioni di caregiver

A partire dall'a.a. 2020/2021, gli studenti e le studentesse con funzioni di "caregiver", in ragione delle attività di cura prestate a un familiare riconosciuto invalido, perché bisognoso di assistenza globale e continua di lunga durata, hanno diritto all'esonero dal pagamento del contributo onnicomprensivo annuale. Il Regolamento di contribuzione studentesca dell'Università degli studi di Cagliari definisce annualmente le soglie di ISEE e ISPE in base alle quali lo/la studente abbia diritto, previa domanda, ad accedere a questa notevole agevolazione.

UniCa è ben consapevole della funzione imprescindibile svolta dai caregiver all'interno della comunità sociale e tale misura ha rappresentato solamente uno dei primi step in vista del riconoscimento di ulteriori agevolazioni e servizi per favorire il diritto allo studio di coloro che accudiscono quotidianamente un familiare malato o anziano.

Lavoro agile

Con grande lungimiranza, l'Ateneo ha colto le potenzialità del lavoro da remoto, senza vincoli orari o di spazio, il cosiddetto smartworking, già nel 2019. In base alle previsioni della legge 124/2015 UniCa adottò il regolamento per il lavoro agile e, a gennaio 2020, fu avviata la procedura per la sperimentazione sul 10 % del personale in servizio.

I requisiti per l'accesso al periodo sperimentale avrebbero valorizzato le madri lavoratrici nei tre anni successivi alla conclusione del congedo di maternità, coloro con figli/e in condizione di disabilità ai sensi dell'art. 3, comma 3, della legge n. 104/1992 o figli minori, esigenze di cura di familiari o conviventi e i pendolari.

Purtroppo, l'avvento della pandemia ha indotto la trasformazione di questa modalità di lavoro, ancora in fase sperimentale all'interno dell'organizzazione di UniCa, da residuale, come concepita dal legislatore, a quella ordinaria di effettuazione della prestazione lavorativa. In una prima fase, il lavoro agile fu non solo necessariamente la modalità ordinaria, ma addirittura l'unica, arrivando ad interessare la quasi totalità del personale (97%) fatte salve le attività indifferibili in presenza; nel secondo semestre dell'anno ha potuto essere affiancata a quella in presenza.

La riorganizzazione dei processi volti all'erogazione dei servizi, dei flussi di lavoro, delle modalità operative, dei processi di remotizzazione delle attività è stata celere ed efficace, come attesta il fatto che tutti i servizi siano stati garantiti e gli adempimenti conclusi nei termini prescritti. L'Ateneo ha condotto un'apposita analisi in materia dalla quale emerge, tra l'altro, un positivo impatto in termini di benessere organizzativo di cui si parlerà nella prossima sezione.

Nel 2020, le Facoltà di Scienze Umane e di Ingegneria e Architettura, con il coordinamento delle docenti dei corsi di laurea in Psicologia, Cristina Cabras e Marina Mondo, hanno organizzato la conferenza a distanza "Work-life balance, smart-working e disuguaglianza di genere" focalizzandosi sulle disuguaglianze di genere in rapporto allo smart-working e al bilanciamento tra vita privata e lavoro, con grande partecipazione di pubblico, seppure da remoto (unica.it - Notizia).

b) Benessere lavorativo

Attività del Circolo Ricreativo di Ateneo con impatto sul benessere lavorativo

Nel corso del triennio 2018-2020 il Circolo Ricreativo Universitario Cagliari (C.R.U.C.) ha realizzato diverse attività, culturali, sociali, sportive e ricreative che hanno coinvolto, non solo il personale universitario, ma anche le loro famiglie, favorendo la socializzazione e l'aggregazione di tutte le componenti universitarie.

Dalle annuali Feste della Befana e di Carnevale, aperte ai soci/e e ai loro familiari, ai tornei annuali di Calcio a 5, alla partecipazione con proprie rappresentanze ai campionati nazionali per dipendenti universitari in varie discipline, il C.R.U.C. nel 2018 ha raggiunto il traguardo dei primi 40 anni e, nello stesso anno, ha avuto il piacere di organizzare a Cagliari l'Assemblea ordinaria dell'Associazione Nazionale Circoli Italiani Universitari (ANCIU), a cui hanno preso parte 28 Circoli.

Valutazione dei rischi e attività di prevenzione in materia di sicurezza in ottica di genere

L'aspetto delle differenze di genere nel contesto lavorativo è sempre tenuto in alta considerazione con riguardo ad ogni attività di valutazione condotta all'interno dell'Ateneo, come anche richiesto dal Decreto Legislativo 81/08 il quale, nell'enunciare le proprie finalità, ribadisce la necessità di garantire l'uniformità della tutela delle lavoratrici e dei lavoratori anche con riguardo alle differenze di genere.

In particolare, nei processi di valutazione dei rischi da parte degli uffici competenti l'obiettivo è principalmente quello di promuovere interventi di prevenzione diversificati in base al genere, come evidenziano le seguenti linee guida puntualmente osservate:

- esaminare la situazione di lavoro reale coinvolgendo tutto il personale, a tutti i livelli, comprese studentesse e studenti che svolgono attività presso le strutture a vario titolo (tesisti/e, tirocinanti, etc.);
- organizzare incontri personali in cui possano emergere eventuali situazioni di disagio lavorativo;
- considerare come si realizza il lavoro in concreto, osservando l'ambiente di lavoro e come le lavoratrici e i lavoratori svolgono effettivamente le operazioni (descrizione della mansione);
- evitare di stabilire a priori quali sono i pericoli e quali sono le persone a rischio, tenendo conto delle problematiche legate al genere e al sesso nello svolgimento delle diverse attività;
- per garantire un'uguale protezione a tutti, lavoratrici e lavoratori, talvolta è necessario differenziare gli interventi di prevenzione e protezione adeguandoli a seconda di sesso e genere.

Lavoro agile e benessere organizzativo

Forti dei risultati ottenuti in fase emergenziale, nella prospettiva di inserire la modalità di lavoro agile a regime, è stata condotta un'indagine, dallo staff della Direzione Personale, Organizzazione e Performance, rivolta al personale con lo scopo di valutare l'esperienza del lavoro agile durante l'anno 2020.

Un primo elemento di rilievo è stato dato dalla partecipazione al questionario del 61% del campione di genere femminile, a riprova di come, probabilmente, sia stato percepito un maggiore impatto della modalità agile nelle abitudini quotidiane di vita delle donne piuttosto che degli uomini.

Dall'indagine è emerso un proficuo passaggio da una situazione di parziale scetticismo nei confronti del lavoro agile, prima dell'avvento della pandemia, fino a un quasi totale favore nei confronti di tale modalità di lavoro dopo il primo anno di emergenza sanitaria. Durante l'anno oggetto della rilevazione, è infatti emerso che i/le dipendenti abbiano potuto percepire un positivo impatto in termini di benessere organizzativo.

Precedentemente alla situazione emergenziale, solo il 40% del personale aveva dimostrato un atteggiamento di apertura nei confronti del lavoro agile e avrebbe ritenuto le proprie mansioni compatibili con tale modalità di lavoro. A seguito del periodo di lockdown, circa il 90% di dipendenti intervistati/e ha invece sostenuto che il lavoro agile avesse avuto impatti significativi sulla propria vita professionale, in particolare il 50% ha evidenziato una razionalizzazione nella gestione del tempo e una maggiore concentrazione nel lavoro.

I risvolti positivi per la vita privata hanno invece spaziato dalla semplificazione nella gestione delle relazioni familiari, migliore gestione del tempo per l'assenza tempi di percorrenza per raggiungere la sede, contenimento delle spese, maggiore presenza in famiglia; tra i risvolti negativi è prevalente per il 44 % del campione il problema del cosiddetto "diritto alla disconnessione" e la difficoltà per il 32 % a mantenere una separazione netta tra l'orario di lavoro e la vita privata.

c) Integrazione della prospettiva di genere nella didattica e nella formazione

Attività di informazione, formazione e sensibilizzazione che accrescono la cultura dell'uguaglianza e delle pari opportunità

- *Il bello e la sfida di essere donna*

Nel 2018 l'Ateneo ha organizzato un percorso multidisciplinare dal titolo "Il bello e la sfida di essere donna", percorso/concorso finalizzato a promuovere tra gli studenti e le studentesse dell'Ateneo una cultura del rispetto e valorizzazione della figura femminile e a premiare la creazione e diffusione di video e/o elaborati giornalistici su tematiche inerenti il ruolo della donna nella società odierna, evidenziando le difficoltà che la donna incontra nella realizzazione delle proprie aspirazioni e nella crescita professionale. Il concorso ha visto la partecipazione di 176 studenti/esse e si è concluso nel 2019 con la premiazione dei primi 3 migliori video ed elaborati giornalistici ai quali sono stati assegnati dei premi in denaro.

Il bello e la sfida di essere donna, una tavola rotonda a Cagliari - Unica Radio
https://www.unica.it/unica/it/news_notizie_s1.page?contentId=NTZ131209

- *"Saperi e uguaglianza di genere"*

Nel 2019, in occasione della ricorrenza dell'8 marzo e nell'ambito dell'iniziativa "25 novembre tutto l'anno" si è svolto il seminario "Saperi e uguaglianza di genere" organizzato promossa dalla Facoltà di Studi Umanistici in collaborazione con la Facoltà di Ingegneria e Architettura, coordinato dalle professoresse Marina Mondo e Cristina Cabras.

[unica.it - Notizia](#)

- *Pubblicazione "Piano di uguaglianza di genere dell'Università degli Studi di Cagliari"*

Nel 2020, l'Ateneo di Cagliari è stato tra i primi in Italia a dotarsi di un Piano di Uguaglianza di Genere o Gender Equality Plan (GEP) uno strumento che disegna un percorso di cambiamento istituzionale di medio-lungo periodo con l'obiettivo di rendere l'Università un ambiente di studio e lavoro sempre più inclusivo e non discriminatorio, rimuovendo le discriminazioni di genere sotto il profilo organizzativo e culturale. Nato nell'ambito del progetto SUPERA coordinato dal Professor Luigi Raffo, finanziato nel 2018 dalla Commissione Europea nell'ambito del programma europeo Horizon 2020, è stato sviluppato coinvolgendo tutte le componenti dell'ateneo.

[UNICApress UNICApress - Piano di uguaglianza di genere dell'Università degli Studi di Cagliari](#)

Corsi di Formazione su tematiche di genere

Nel 2018 è stato organizzato il corso di formazione "Azioni di contrasto alla stereotipia e alla discriminazione di genere nella P.A." della durata di 5 ore (budget 1500 euro) destinato a tutto il Personale TA e Dirigente, e a cui hanno partecipato, per adesione volontaria, 65 dipendenti. Obiettivi: negli ultimi anni, i singoli Stati e l'Unione Europea hanno dedicato una costante attenzione al miglioramento delle politiche di genere, con particolare interesse rivolto alle conseguenze derivanti dall'uso pervasivo degli stereotipi di genere e alla violenza di genere. Il focus sulla Gender Equality nelle sue diverse declinazioni – managerial level, decision making, gender/sex analysis in research and innovation - è una costante nei programmi H2020 e appare determinante nella valutazione della qualità degli Atenei.

Malgrado le numerose sollecitazioni, i dati del Global Gender Gap 2016 indicano l'Italia al 117° posto, su 144 nazioni, per le pari opportunità e la partecipazione economica delle donne, nonostante queste ultime siano percentualmente più istruite degli uomini.

Cosa è possibile fare per migliorare la situazione italiana? Ed in particolare cosa può fare l'università?

La letteratura scientifica sulla formazione degli stereotipi e sulla discriminazione mostra come tali processi siano altamente influenzati dalle culture organizzative nelle quali si sviluppano e dalla

presenza/assenza di gender plan nelle organizzazioni medesime; così come, numerose ricerche dimostrano che lavorare all'interno di organizzazioni orientate alla gender equality e libere da stereotipi aumenta il benessere e la produttività del personale.

Attività di sensibilizzazione pubblica (seminari, convegni) sui temi della violenza di genere

L'Ateneo di Cagliari ha proseguito in questo triennio una campagna capillare, avviata già dal 2017, finalizzata alla sensibilizzazione nei confronti degli studenti e delle studentesse contro la violenza di genere.

In collaborazione con il CUG e con i Presidenti di Facoltà, ogni anno viene proiettato all'avvio delle lezioni, un video realizzato dall'Ateneo contro la violenza di genere, per sensibilizzare gli/le studenti/esse su queste problematiche e avviare dei dibattiti sul tema.

Nel corso dell'anno vengono inoltre programmate attività seminariali, con il coinvolgimento di relatori/trici direttamente impegnati/e in attività di prevenzione e tutela delle vittime di violenza, con l'obiettivo di fornire agli studenti ed alle studentesse ulteriori occasioni di approfondimento.

Grande rilievo è dato ogni anno alla manifestazione stabile "25 novembre tutto l'anno" che promuove azioni di contrasto alla violenza di genere durante tutto l'anno accademico. È una iniziativa che coinvolge studentesse e studenti e tutto il personale docente e tecnico amministrativo e si articola in seminari, laboratori, lezioni aperte, convegni, mostre, concorsi, con la finalità di promuovere la cultura delle pari opportunità tra donne e uomini, del rispetto, della condivisione di ruoli e compiti, del supporto reciproco.

Di seguito un elenco delle attività più rilevanti del triennio 2018-2020:

- **22 febbraio 2018: La violenza contro le donne: la banalità del male.**
Giornata di riflessioni contro la violenza sulle donne: tavola rotonda, workshop, spettacolo teatrale. https://www.unica.it/unica/it/dip_scienzesocistit_35.page?contentId=AVS90948
- **02 marzo 2018: Per UniCa il 25 novembre è tutto l'anno.**
Facoltà di Studi Umanistici: incontri per l'iniziativa che promuove azioni di contrasto alla violenza di genere durante tutto l'Anno Accademico. https://www.unica.it/unica/it/news_notizie_s1.page?contentId=NTZ92087
- **6 marzo 2018: La violenza sulle donne nella Sardegna tardo medievale, esaminando gli Statuti cittadini e la Carta de logu d'Arborea (25 novembre tutto l'anno).**
Organizzazione di iniziative di valorizzazione e consultazione di materiali d'archivio. https://www.unica.it/unica/it/news_notizie_s1.page?contentId=NTZ92087
- **15 marzo 2018: Political Institutions and gender based violence**
Ciclo di seminari dedicati all'analisi dei modelli nordici come una possibile risposta al fenomeno della prostituzione, organizzato da Silvia Benussi, docente del Dipartimento di Scienze

Sociali e delle Istituzioni, e tenuto da Ragnhild Helen Hennum docente dell'Università di Oslo, visiting professor.

https://www.unica.it/unica/it/news_notizie_s1.page?contentId=NTZ94468

- **19 marzo 2018: La violenza sulle donne martiri nella antica comunità, dalla testimonianza dei Padri della Chiesa e dei racconti agiografici (25 novembre tutto l'anno)**
<https://facolta.unica.it/studiumanistici/files/2018/02/Locandina-per-sito.jpg>
- **28 marzo 2018 - "25 novembre tutto l'anno" in Facoltà di Studi Umanistici**
Facoltà di studi Umanistici: nell'Aula Magna Motzo di Sa Duchessa, incontro-dibattito dal titolo "Sono viva", con la proiezione dell'omonimo cortometraggio di Christian Castangia
https://www.unica.it/unica/it/news_notizie_s1.page?contentId=NTZ99380
- **16 aprile 2018 - La ricerca artistica contro la violenza di genere e le discriminazioni.**
Facoltà di studi Umanistici: nell'Aula Coroneo della Cittadella dei Musei, intervento sul tema di Simona Campus e Pamela Ladogana, docenti di Storia dell'arte contemporanea del Dipartimento di Lettere, Lingue e Beni Culturali, per l'iniziativa "25 novembre tutto l'anno".
https://www.unica.it/unica/it/news_notizie_s1.page?contentId=NTZ103372
- **18 Aprile 2018: La rappresentazione letteraria della violenza sul corpo femminile. Una questione di genere, non letterario.**
Seminario organizzato dalla Facoltà di studi umanistici.
- **15 maggio 2018 - Violenza di genere come violenza strutturale.**
Incontro dedicato al contrasto della violenza di genere, con Tatiana Cossu, docente del dipartimento di Storia, Beni Culturali e Territorio, e l'antropologo Sergio Contu.
https://www.unica.it/unica/it/news_notizie_s1.page?contentId=NTZ108418
- **23 maggio 2018: Conferenza "Donne di carta. Il lavoro che unisce e che divide.**
<https://people.unica.it/scienzedellacomunicazione/2018/05/17/donne-di-carta-il-lavoro-che-unisce-e-che-divide-seminario-il-23-maggio/>
- **24 maggio 2018: Violenza di genere nei contesti lavorativi: il caso della professione musicale (25 novembre tutto l'anno).**
<https://facolta.unica.it/studiumanistici/files/2018/05/Locandina.jpg>
- **06 novembre 2018 - Chi ama non taglia le ali.**
Presentazione in Rettorato del video antiviolenza realizzato dall'Università degli Studi di Cagliari, in collaborazione con il CUG, all'interno del calendario di eventi "Viva la libertà! Cagliari contro la violenza" condiviso con il Comune. https://www.unica.it/unica/it/news_notizie_s1.page?contentId=NTZ137650
https://www.youtube.com/watch?v=f1SJIDkr9_w
- **22 novembre 2018 - Chi ama non taglia le ali, workshop con Carolina Melis.**
Workshop con la regista Carolina Melis dello spot antiviolenza dell'Università di Cagliari.
https://www.unica.it/unica/it/news_notizie_s1.page?contentId=NTZ138862

- **23 novembre 2018: 25 novembre tutto l'anno**
Facoltà di studi Umanistici: Esposizione opere artistiche realizzate dal personale dell'Università sul tema "Azioni di contrasto e prevenzione della violenza di genere".
https://www.unica.it/unica/it/news_notizie_s1.page?contentId=NTZ140249
- **25 Novembre 2018 Viva la libertà!**
Cagliari contro la violenza. Azioni di contrasto e di prevenzione della violenza di genere.
- **20 febbraio 2019: "Chi ama non taglia le ali", premiato a Parigi**
Lo spot dell'Università di Cagliari contro la violenza di genere riconosciuto come "Best Animation" al Festival ARFF - Around films International Festival.
https://www.unica.it/unica/it/news_notizie_s1.page?contentId=NTZ154862
- **9 Maggio 2019**
Facoltà di Studi Umanistici, l'Associazione Donna Ceteris ha gestito un banco divulgativo e di ascolto sulle tematiche della violenza di genere
<https://facolta.unica.it/studiumanistici/files/2019/05/Locandina-donna-ceteris.-9-maggio-1.pdf>
- **14 Maggio 2019: Seminario**
Gabriella Baptist, Le filosofe contemporanee con Antigone e contro la violenza: Maria Zambrano e Judith Butler
<https://facolta.unica.it/studiumanistici/files/2019/05/Locandina-seminario-14-maggio-2019-Gabriella-Baptist.pdf>
- **16 maggio 2019 - Linguaggio di genere e antidiscriminatorio**
Incontro con giornaliste, docenti universitari e la presidente emerita dell'Accademia della Crusca, Nicoletta Maraschio, insieme per analizzare la rivoluzione in atto in tema di linguaggio di genere e antidiscriminatorio.
https://www.unica.it/unica/it/news_notizie_s1.page?contentId=NTZ170294
- **12-13 Luglio 2019: Quale futuro per la giustizia penale? Dal nuovo ruolo della vittima alle recenti prospettive di riforma"**
<http://www.studiosiprocessopenale.it/quale-futuro-per-la-giustizia-penale-dal-nuovo-ruolo-della-vittima-alle-recenti-prospettive-di-riforma-cagliari-12-13-luglio-2019.html>
- **26 novembre 2019: Per noi è 25 novembre tutto l'anno**
Giornata contro la violenza sulle donne, incontri del Rettore con la comunità accademica per sensibilizzare sul problema, proiezione del video antiviolenza.
https://www.unica.it/unica/page/it/per_noi_e_25_novembre_tutto_lanno?contentId=NTZ203469

- **Novembre 2019: intero mese**
Attività di sensibilizzazione, in prossimità della ricorrenza della giornata mondiale contro la violenza sulle donne, attraverso proiezione del video realizzato dall'Ateneo, allo Stadio, all'Aeroporto, nei mezzi di trasporto urbano, in alcune iniziative promosse dall'INFN, in alcune scuole, in Consiglio Regionale e in apertura di convegni, seminari e altre iniziative realizzate dall'Ateneo.
[https://www.unica.it/unica/page/it/per noi e 25 novembre tutto lanno?contentId=NTZ203469](https://www.unica.it/unica/page/it/per_noi_e_25_novembre_tutto_lanno?contentId=NTZ203469)
- **14 febbraio 2020: Università e Polizia assieme contro la violenza di genere**
Attività di sensibilizzazione verso la comunità accademica sul problema della violenza di genere, nella Cittadella Universitaria a Monserrato.
[https://www.unica.it/unica/page/it/universita e polizia assieme contro la violenza di genere?contentId=NTZ211569](https://www.unica.it/unica/page/it/universita_e_polizia_assieme_contro_la_violenza_di_genere?contentId=NTZ211569)
- **09 aprile 2020: UniCa contro la violenza sulle donne**
Appello della Rettrice alla comunità accademica e pubblicizzazione del numero nazionale anti-violenza per evitare che l'emergenza sanitaria dovuta al Covid 19 determini un'ulteriore impennata di violenze sulle donne e di femminicidi.
[https://www.unica.it/unica/page/it/unica contro la violenza sulle donne?contentId=NTZ217352](https://www.unica.it/unica/page/it/unica_contro_la_violenza_sulle_donne?contentId=NTZ217352)
- **27 Aprile 2020: Webinar "Violenza e linguaggio" - YouTube**
- **25 Novembre 2020: Giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne**
Inaugurazione di una simbolica panchina rossa nell'atrio del Rettorato.
[unica.it - Notizia](https://www.unica.it/unica/it/dip_scienzechimicgeo_35.page?contentId=AVS89116)

Attività di orientamento su Corsi di Studio in discipline STEM specificamente rivolte alle studentesse delle scuole secondarie superiori

International Day of Women and girls in science

Dopo il successo del 2017, il Dipartimento di Fisica dell'Università di Cagliari e la Sezione di Cagliari dell'Istituto Nazionale di Fisica Nucleare hanno aderito con proprie iniziative anche per il 2018, 2019 e 2020 alla Giornata Internazionale per le donne e le ragazze nella scienza, voluta dall'Assemblea delle Nazioni Unite per promuovere l'uguaglianza di genere e a far sì che donne e ragazze ottengano parità di accesso e partecipazione nella scienza.

Per l'edizione 2018 sono state proposte una Masterclass di Chimica e una Masterclass di Scienze Geologiche dedicata alle studentesse più meritevoli dell'ultimo biennio delle Scuole Secondarie di secondo grado. Le Masterclass si sono svolte presso la Cittadella Universitaria di Monserrato, coinvolgendo 50 studentesse provenienti da 26 scuole di tutta la Sardegna.
https://www.unica.it/unica/it/dip_scienzechimicgeo_35.page?contentId=AVS89116

Per l'edizione 2019, 20 bambine delle elementari e 50 delle scuole superiori sono state coinvolte in differenti attività sperimentali.

Nel 2020, è stata coinvolta tutta la Facoltà di Scienze dell'Università di Cagliari e in particolare i Corsi di Laurea e i Dipartimenti che aderiscono al Piano Lauree Scientifiche: Biologia e Biotecnologie, Chimica, Fisica, Geologia, Informatica, Matematica e Scienze Ambientali e Naturali. In questa occasione, l'Università ha ospitato circa 300 studentesse provenienti dalle Scuole Superiori di tutta la Sardegna.

d) Integrazione della prospettiva di genere nella ricerca

Attività di ricerca nell'ambito dei gender studies

Nel corso del triennio 2018-2020 vi sono state numerose iniziative e progetti di ricerca concernenti direttamente o indirettamente l'ambito degli studi di genere. In questo senso, i ricercatori e le ricercatrici afferenti ai campi disciplinari delle Scienze Umane e delle Scienze Sociali, in particolare, hanno offerto un contributo fondamentale.

Di seguito, si richiamano alcuni dei principali progetti di rilievo attivati:

Titolo progetto	Principal Investigator	Dipartimento
<i>Maschile/Femminile nella letteratura di formazione dalle culture antiche all'età moderna: modelli, rappresentazioni, stereotipi</i>	Rita Fresu	Filologia, letteratura, linguistica
<i>La tutela dei soggetti vulnerabili: anziani e donne</i>	Paolo Efisio Corrias	Giurisprudenza
<i>Supporting the Promotion of Equality in Research and Academia</i>	Luigi Raffo	Ateneo
<i>Social Meaning Impact through LifeLong Learning Universities in Europe", Pillar "Women in Leadership"</i>	Ester Cois	Scienze Politiche e Sociali

La produzione scientifica, espressa in termini di pubblicazioni inerenti questo ambito di studi, è stata corposa e articolata rispetto alle prospettive disciplinari, come indicato dalla relativa tabella sinottica e dall'allegato A, contenente i principali prodotti scientifici della ricerca selezionati per il triennio 2018-2020.

Progetto Horizon2020 SUPERA

UniCa ha avviato nel 2018 la sua partecipazione al progetto quadriennale SUPERA “Supporting the Promotion of Equality in Research and Academia”, finanziato su bando europeo Horizon 2020, insieme ad altri 5 partner: l’Universidad Complutense de Madrid; la Central European University di Budapest, il Centro De Estudos Sociais dell’Università di Coimbra (CES, Portogallo), il Ministerio de Ciencia e Innovación (MICIN, Spagna) e la Regione Autonoma della Sardegna.

Il focus del progetto è il tema della parità di genere nella ricerca scientifica e nelle carriere accademiche e, al fine di individuare le disuguaglianze di genere, gli stereotipi e i bias nella ricerca; l’obiettivo principale di SUPERA è sviluppare 6 piani per la parità di genere durante un lavoro di 4 anni, da giugno 2018 a maggio 2022.

Il settore della ricerca e dell’istruzione universitaria e postuniversitaria ha una missione formativa peculiare, che rende necessarie azioni specifiche volte a superare i divari di genere. I Piani per l’uguaglianza di genere si inseriscono in questa ottica come strumenti chiave per generare cambiamenti strutturali nelle organizzazioni formative e conseguire il superamento dei divari tra uomini e donne, in linea con la recente dichiarazione della Direzione Research and Innovation della Commissione europea che ha previsto, nella cornice del prossimo programma Horizon Europe, la necessità di dotarsene per tutte le istituzioni pubbliche che vogliano accedere a un finanziamento di ricerca.

Attraverso l’adozione del Piano di uguaglianza di genere nel settembre 2020, l’Università degli Studi di Cagliari si è posto quale agente strategico di promozione del principio della parità di genere, nella sua duplice veste di luogo di contrasto delle disuguaglianze e di organizzazione lavorativa caratterizzata da diversità varie che possono tradursi in rischio di disuguaglianze nella distribuzione delle posizioni e nella progressione lungo i percorsi professionali.

Il progetto SUPERA ha costituito per UniCa un’opportunità preziosa per rafforzare un percorso già in atto di riflessione all’interno dell’Ateneo in linea con gli obiettivi propri della strategia sulla parità di genere sostenuta dal programma europeo di finanziamento della ricerca Horizon 2020:

1. Promuovere l’equilibrio di genere nei gruppi di ricerca al fine di colmare le lacune nella partecipazione femminile;
2. Garantire gli equilibri di genere nei processi decisionali interni alle organizzazioni formative d’eccellenza;
3. Integrare la dimensione di genere nei contenuti della ricerca e dell’innovazione, al fine di migliorare la qualità scientifica e la diffusione delle conoscenze e delle tecnologie prodotte nel più ampio contesto sociale.

Progetto Erasmus+ SMILE

UniCa è divenuta nel Dicembre 2020 full partner nel progetto 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>

e) Contrasto alla segregazione verticale

Nel triennio in esame 2018-2020, l'Ateneo ha consolidato le azioni già introdotte a partire dal 2015 al fine di contrastare il fenomeno della segregazione verticale.

In particolare, con l'obiettivo di assicurare un maggiore equilibrio nella composizione di alcuni Dipartimenti, sono state applicate le regole per cui, tra i criteri di assegnazione dei Punti Organico, è stato inserito un indicatore di riequilibrio, calcolato all'interno di ciascun Dipartimento, sulla base della percentuale di donne beneficiarie di reclutamento o promozione sul totale dei reclutamenti/promozioni effettuate.

Sono state inoltre confermate e applicate in via ordinaria le regole gender-sensitive già vigenti sulla composizione delle commissioni di concorso per la selezione di professori/esse ordinari/e, associati/e e RTdb. Queste regole prevedono che sia di genere femminile non solo (almeno) una delle componenti della rosa proposta al Senato Accademico, ma anche la terza componente presa dalla lista di docenti con i requisiti per far parte delle commissioni di abilitazione nazionale.

Inoltre, il Piano per l'Uguaglianza di Genere approvato nel 2020 ha dedicato una specifica sezione ("Leadership e processi decisionali") al contrasto del fenomeno della segregazione verticale, con particolare riferimento alle seguenti azioni:

- **Azione 2.1. Integrazione delle attività incluse nel GEP con le misure previste nel Documento Strategico di Programmazione Integrata (DSPI) e nel Piano delle Azioni Positive (PAP).** L'obiettivo è il miglioramento dei processi decisionali interni volto a una maggiore equità di genere e all'incremento della presenza femminile nelle posizioni apicali (Accountability)

- **Azione 2.2. Istituzione della delega per la Parità di genere e Integrazione strutturale delle politiche di genere nell'organigramma.**
- **Azione 2.3. Promozione di un'equa composizione di genere nelle commissioni valutatrici per il reclutamento del personale docente, di ricerca, tecnico, amministrativo e bibliotecario, a partire dalla norma vigente sulla presenza femminile nelle commissioni di valutazione in ambito docenti.** Quest'azione estende anche alle commissioni di concorso per il personale TAB la regola già vigente per il personale docente ai fini di un'equa composizione di genere, prevedendo anche il monitoraggio dell'incremento di tale simmetria nelle procedure di selezione a venire.
- **Azione 2.4. Training per il personale in posizione di leadership:** l'azione prevede la progettazione e organizzazione di percorsi e workshop orientati a sviluppare empowerment e inclusività nei processi decisionali, con l'obiettivo di raggiungere una maggiore equità di genere in termini di incremento della presenza femminile nelle posizioni apicali (Inclusività)
- **Azione 2.5. Valutazione di modifiche di Statuto per aumentare l'equità di genere nella composizione di organi/organismi previsti nell'architettura organizzativa di UniCa.**
- **Azione 2.6. Campagna di comunicazione per dare visibilità ai ricercatori del genere sotto-rappresentato in ogni campo di ricerca:** l'azione consiste nella produzione e diffusione di materiale informativo e nell'organizzazione di workshop/seminari con role model nei vari ambiti disciplinari, al fine di promuovere una cultura organizzativa volta a incrementare la presenza femminile nelle posizioni apicali (Trasparenza)
- **Azione 2.7. Definizione di informazioni di facile accesso che offrano una panoramica sulle iniziative (azioni e servizi) di UniCa che promuovono l'uguaglianza di genere:** l'azione si propone la progettazione e realizzazione di una sezione ad hoc sul sito istituzionale dedicata alla parità di genere, unitamente alla preparazione e distribuzione di brochure informative che diano visibilità alle policies di UniCa come organizzazione inclusiva.

f) Contrasto a mobbing, molestie, discriminazioni

Regolamento Carriere Alias per studenti e studentesse in transizione di genere

Nel corso del triennio 2018-2020 è stato applicato in via ordinaria il regolamento sull'attivazione delle Carriere Alias lungo il percorso universitario di studenti e studentesse in transizione di genere, già introdotto nel 2017 da UniCa tra le prime Università in Italia, sulla base delle numerose richieste avanzate da parte di diverse Associazioni studentesche.

Per consentire il proseguimento degli studi durante il difficile percorso di transizione di genere, il regolamento prevede il rilascio di un doppio badge e la creazione di una carriera Alias, ossia di una carriera parallela che affianca quella preesistente nella banca dati amministrativa dell'Ateneo, la quale è collegata ai dati anagrafici legalmente validi.

La carriera Alias, pertanto, è temporanea e a uso interno da parte dell'Ateneo e può essere utilizzata fino a quando una sentenza del Tribunale ordinario, passata in giudicato, ordinerà all'ufficiale dello Stato Civile del Comune di nascita di effettuare la rettifica nel relativo registro.

Eventi, normative e attività volte all'integrazione di studenti e studentesse, personale docente e personale tecnico-amministrativo proveniente da paesi europei o extraeuropei

- **"European Qualifications Passport for Refugees (EQPR)"**

L'Ateneo ha consolidato nel triennio considerato la sua partecipazione, come primo Ateneo ad avere attivato la misura in tutta Italia, a un progetto del Consiglio d'Europa patrocinato dal Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca, "European Qualifications Passport for Refugees (EQPR)" per la verifica e la certificazione dei titoli di studio dei/delle rifugiati/e e dei/delle richiedenti asilo. Il Passaporto è un documento che contiene la valutazione delle qualifiche accademiche dei/delle rifugiati/e che hanno conseguito un titolo finale di scuola secondaria o universitario, ma che non hanno con sé la relativa documentazione per dimostrarlo. Contiene anche informazioni sulle esperienze lavorative e sulle competenze linguistiche dell'individuo. In questo modo si consente ai/delle rifugiati/e che hanno richiesto il riconoscimento dei propri titoli di poter continuare gli studi.

Nell'a.a. 2017/18 l'Ateneo ha rilasciato l'EQPR a 12 giovani provenienti da Senegal, Guinea, Nigeria, Mali, Marocco, Pakistan, Algeria, Camerun e Costa d'Avorio, che hanno superato positivamente la valutazione curata dal CIMEA, commissione di esperti internazionali.

- **Sardegna ForMed**

L'Ateneo partecipa a "SARDEGNA FORMED" (Sardegna per il Mediterraneo) nato con lo scopo di promuovere la cooperazione internazionale tra le Istituzioni Universitarie della sponda Sud del Mediterraneo per garantire la mobilità degli studenti e delle studentesse delle università di Tunisi, Algeri e Rabat (e presto anche di altri atenei) verso le Università degli Studi di Cagliari e di Sassari.

Gli atenei isolani garantiscono, in particolare, l'esonero dalle tasse universitarie e forniscono tutto il necessario supporto organizzativo e i servizi di accoglienza riservati agli studenti stranieri in mobilità (visti d'ingresso, permessi di soggiorno, sistemazione logistica in città, servizi delle mense universitarie e corsi di lingua italiana). Da parte loro, per poter continuare ad usufruire della borsa, gli studenti beneficiari delle borse sono impegnati a frequentare i corsi e ad acquisire determinate soglie di crediti nel corso degli studi. A partire dalla sua attivazione, dall'a.a. 2015/16 l'Ateneo cagliaritano ha avuto in totale 120 studenti/esse FORMED iscritti/e ai Corsi di Studio, prevalentemente alle Lauree Magistrali. La composizione studentesca era rappresentata per il 55,8% dal genere maschile e per il 44,2% da quello femminile, con un buon equilibrio di genere.

Il progetto è proseguito anche nell'a.a. 2018/2019, con un gruppo di altri 44 studenti.

- **UNI.CO.RE - UniCa4Refugees**

In prosecuzione del progetto pilota partito nel 2019 con la partecipazione di due università e sei studenti, nel 2020 è partito UNICORE - University Corridors for Refugees, nei cui bandi di selezione sono previste due graduatorie separate per uomini e donne, in modo da poter distribuire equamente le posizioni disponibili.

Il progetto è promosso da 11 università italiane, con il supporto di UNHCR, Agenzia ONU per i Rifugiati, Ministero degli Affari Esteri e della Cooperazione, Caritas Italiana, Diaconia Valdese, Centro Astalli e 24 Università Italiane e ha permesso, finora, a 20 studenti rifugiati in Etiopia l'opportunità di proseguire il loro percorso accademico in Italia attraverso delle borse di studio.

