

Luiss Libera Università Internazionale
degli Studi Sociali Guido Carli

Bilancio di Genere

LUISS



S

Sommario

1.	Lettera del Direttore Generale e del Rettore	5
2.	Missione	9
3.	L'integrazione della prospettiva di genere nella Strategia di Ateneo	11
3.1	Normativa nazionale	11
3.2	Normativa europea	12
3.3	Normativa internazionale	13
3.4	Le politiche di pari opportunità della Luiss	14
4.	Le azioni	17
4.1	Le azioni intraprese	18
4.2	Le azioni future	29
5.	Analisi di contesto	41
5.1	Analisi della componente studentesca	41
5.2	Analisi del personale docente e ricercatore	54
5.3	Analisi del personale tecnico-amministrativo	70
5.4	Analisi degli incarichi istituzionali e di governo	78
6.	Conclusioni	81
7.	Allegati	85

A cura di:
Advisor del Rettore per Diversity & Inclusion;
Ufficio ESG - Social Innovation, Diversity & Inclusion.

Coordinamento grafico:
Digital Marketing & Events.



1

Lettera del Direttore Generale e del Rettore

Il Bilancio di Genere (BdG) della Luiss costituisce uno strumento importante per valutare in maniera empirica e analitica il cammino della nostra Università verso una effettiva parità di genere, nonché per mettere in evidenza le criticità che ancora permangono e che, tuttavia, rappresentano problemi da attenuare e ostacoli da superare. Il BdG è stato realizzato tenendo conto delle Linee Guida per il Bilancio di Genere negli Atenei Italiani, formulate dalla CRUI – Conferenza dei Rettori delle Università Italiane. Esso si colloca coerentemente, in relazione dialettica, con il Gender Equality Plan (GEP) che la Luiss ha recentemente approvato e reso operativo dopo un processo partecipato che ha coinvolto attivamente i soggetti appartenenti alle varie componenti della comunità Luiss (studentesse e studenti, docenti, personale amministrativo).

I dati del Bilancio di Genere evidenziano tendenze incoraggianti e restituiscono una realtà molto composita e ricca di sfumature. Nel biennio osservato (2020/2021) emerge, senza dubbio, una crescita del numero di studentesse sebbene essa vada considerata un punto di partenza e non un mero punto di arrivo. Per esempio, i dati delle presenze Erasmus evidenziano una netta preponderanza di studentesse internazionali rispetto agli studenti, confermando una forte disparità fra le tendenze prevalenti della popolazione universitaria italiana e quella dei Paesi con cui Luiss ha un più forte flusso di scambi. A fronte di un set di dati che mostra evidenti e positivi andamenti di crescita, all'interno di un quadro – quello nazionale – tradizionalmente non facile, vale la pena evidenziare alcune delle specificità della Luiss. Per esempio, la forte presenza di associazioni studentesche impegnate sia nell'ambito dell'eguaglianza di genere sia in quello dell'inclusione, del sostegno e della promozione della diversità. Dentro questo scenario va collocato il già citato processo partecipato che ha condotto alla stesura del Gender Equality Plan, uno strumento che si colloca nel quadro del Piano delle Azioni Positive (PAP). Le 38 azioni che sostanziano il GEP rappresentano non solo un orientamento strategico ma anche, e forse soprattutto, uno strumento che nel tempo potrà contribuire alla ridefinizione degli equilibri nel Bilancio di Genere. Ciò appare ancora più plausibile se si prendono in considerazione i documenti di policy della Luiss che rappresentano la punta avanzata di un sistema basato su una idea innovativa di università responsabile e aperta.

Uno degli elementi chiave della nostra missione è proprio quello di offrire un accesso inclusivo agli studi e alle carriere nell'ambito delle Scienze Sociali: le tendenze che emergono dal Bilancio di Genere mettono in risalto l'impegno della Luiss in questa direzione, come dimostra l'ottima performance negli studi delle studentesse. Un elemento di criticità, invece, è rappresentato dalla presenza delle docenti, che non raggiunge il 30% del totale a fronte del dato nazionale (pur non incoraggiante) che è comunque del 40% (e che scende addirittura al 15% se ci si limita a studiare la composizione della prima fascia). Si tratta di un fenomeno che potrà essere invertito (o comunque attenuato) offrendo maggiori opportunità di carriera e garantendo un maggior equilibrio vita-lavoro, nonché adottando uno sguardo realmente inclusivo. Le serie storiche dei dati presenti nel documento, tuttavia, mettono in risalto una crescita delle donne nel corpo docente, una tendenza che non potrà che essere accentuata dall'adozione delle politiche presenti nel Gender Equality Plan e nei documenti regolamentari e di indirizzo dell'Ateneo.

Alcune caratteristiche presenti – in misura diversa – in tutte le istituzioni italiane (non solo accademiche) affiorano anche leggendo analiticamente il nostro Bilancio di Genere: fenomeni come quelli rappresentati da espressioni molto note come “segregazione verticale” e “soffitto di cristallo” o, ancora, “leaky pipeline” (immagine di una condotta che perde e che fa riferimento al calo delle donne nei livelli ascendenti delle carriere) non sono ovviamente estranei nemmeno alla nostra Università. Non possiamo non notare che sul versante occupazionale – dove la Luiss ha sempre registrato un tasso di occupazione dei suoi laureati e delle sue laureate molto alto rispetto alla media degli atenei italiani nell'ambito delle Scienze Sociali – permane un gap fra uomini e donne: a cinque anni dal conseguimento della laurea, infatti, gli uomini sono più occupati delle donne. Il disallineamento sul piano occupazionale è evidente anche nelle retribuzioni: i dati confermano l'esistenza di un “gender pay gap” che – non potendosi ascrivere a responsabilità dell'Ateneo ed essendo in linea con quanto registrato da altre università – mette in risalto un “bias” della società italiana. Si tratta, in questo come in altri casi, di aspetti che le università hanno il dovere di contrastare e sui quali è necessaria sia una forte sensibilizzazione delle istituzioni e delle imprese sia un'azione coordinata fra i diversi attori sociali.

Anche nella nostra Università, per esempio, è presente il fenomeno della “forbice delle carriere” nonostante i documenti di indirizzo e il Gender Equality Plan stiano cercando di creare un ambiente in cui il “gender bias” tenda a ridursi. Anche il Bilancio di Genere della Luiss, in altre parole, mette in luce alcuni difetti strutturali della società italiana su cui, però, si è sviluppata una crescita costante di attenzione e che ha visto la nostra Università in prima linea nella sensibilizzazione e nella diffusione di conoscenze. In questa prospettiva vanno inquadrati le azioni intraprese dalla Luiss: corsi accademici specifici, seminari, iniziative di conoscenza e sensibilizzazione fino a specifiche attività di monitoraggio e ricerca. Non si tratta solo di eventi o iniziative isolate ma di una strategia mirata di lungo periodo, che consenta non solo la crescita della “gender equality” all'interno del nostro Ateneo ma che possa persino contribuire all'incremento di sensibilità nella società italiana. Il Bilancio di Genere mette in risalto l'esistenza di criticità che, per lo più, sono presenti nel nostro paese; al tempo stesso, però, evidenzia anche l'impegno positivo e proattivo della Luiss nella costruzione di una vera eguaglianza di genere. Se infatti siamo orgogliosi dei risultati raggiunti, è proprio sulle criticità che vogliamo concentrare la nostra attenzione, nella consapevolezza che l'impegno per raggiungere la parità di genere rappresenta un obiettivo per la nostra Università e anche uno dei modi attraverso cui la Luiss può contribuire alla crescita della società italiana.

Giovanni Lo Storto
Direttore Generale



Andrea Prencipe
 Rettore




2

Missione

Raggiungere l'eguaglianza di genere implica un impegno trasversale da parte di diversi attori sociali e a tutti i livelli. Per una istituzione accademica come la Luiss Guido Carli ciò significa andare oltre un mero adeguamento a metriche demografiche e socioeconomiche, per quanto importanti. La parità di genere è una sfida aperta per tutta la società, alla quale la Luiss intende rispondere con determinazione e con la consapevolezza di essere un punto di riferimento nel panorama nazionale e internazionale.

Questa sfida si concretizza in tre obiettivi tra loro interconnessi:

- I la compliance nei confronti della normativa nazionale ed europea, e in particolare delle Linee Guida stilate dalla CRUI, per invitare le università a conoscere i contorni dei diversi gender gap che interessano le comunità didattiche. Il Bilancio di Genere rappresenta dunque uno strumento di conoscenza indispensabile per confrontare le performance dei diversi atenei, valutare il proprio agire alla luce di questa comparazione e progettare policy data-driven;
- I l'affermazione del principio di eguaglianza di genere come fondamento ideale e valoriale della comunità della Luiss. Già da alcuni anni la Luiss ha preso come punto di riferimento l'Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile stilata dalle Nazioni Unite, integrando i 17 Obiettivi all'interno del proprio Piano Strategico 2021-2024. Questo vuol dire adottare un approccio di "sustainability at large", che implica non solo una revisione della propria offerta formativa, ma anche una riflessione sul proprio impatto sul tessuto sociale;
- I l'incremento della qualità e dell'innovazione nella didattica e nella ricerca. Sono sempre di più le evidenze che dimostrano come la parità di genere costituisca un elemento di valore aggiunto per le organizzazioni pubbliche e private. Particolarmente nel mondo della ricerca, l'eliminazione dei gender bias permette di valorizzare al meglio tutti i talenti e determina così un boost di cui beneficia tutta la comunità. L'adozione di una ottica inclusiva nei contenuti e nelle metodologie didattiche, inoltre, sensibilizza la comunità studentesca, stimola l'empowerment femminile e contribuisce all'ambizioso progetto di gender mainstreaming a partire dalle generazioni più giovani. Questo obiettivo contribuisce quindi al consolidamento della Luiss come polo didattico d'eccellenza nel bacino euro-mediterraneo.

Tra le parole chiave che rappresentano la missione della Luiss Guido Carli nei prossimi anni vi sono: innovazione, trasformazione digitale, futuro, sostenibilità, e naturalmente inclusione e diversità. Questi sono gli obiettivi che la comunità Luiss si è posta e che orientano il suo agire come stelle polari.

In questo quadro emerge l'attenzione posta nei confronti dell'inclusione e della promozione della diversità, da cui discende il Gender Equality Plan presentato nel marzo 2022.

Il Bilancio di Genere della Luiss Guido Carli segue le Linee guida della CRUI nella sua struttura e nella composizione degli indicatori che costituiscono l'ossatura per una valutazione attenta dell'impatto sociale dell'Università. Al tempo stesso, il presente documento descrive chi siamo e chi vorremmo essere domani: non si limita a fotografare l'esistente, bensì testimonia una trasformazione in atto nella composizione della nostra comunità.



3

L'integrazione della prospettiva di genere nella Strategia di Ateneo

Oggi ancor più di ieri l'eliminazione delle disuguaglianze tra donne e uomini, in tutti i settori della nostra vita, rappresenta una delle condizioni fondamentali per il raggiungimento degli obiettivi di crescita sostenibile e inclusiva che l'intero sistema universitario, in linea con la normativa italiana, comunitaria e internazionale, deve perseguire. Lo scopo del presente capitolo è illustrare come la prospettiva di genere sia integrata nei principali documenti d'indirizzo e nei regolamenti interni di Ateneo, anche alla luce delle normative nazionali, comunitarie e internazionali di diverso ordine e grado in materia di genere.

3.1 Normativa nazionale

Nel panorama legislativo italiano la parità di genere vede il suo primo riconoscimento nel 1947, quando l'Assemblea costituente approva l'articolo 3 della Costituzione, proclamando l'eguaglianza di fronte alla legge senza distinzione di sesso. In una prospettiva più ampia l'articolo 37 tutela in particolare la donna lavoratrice, proclamandone "gli stessi diritti e, a parità di lavoro, le stesse retribuzioni che spettano al lavoratore". Inoltre, l'articolo 51 prevede che "tutti i cittadini dell'uno o dell'altro sesso possono accedere agli uffici pubblici e alle cariche elettive in condizioni di eguaglianza, secondo i requisiti stabiliti dalla legge. A tale fine la Repubblica promuove con appositi provvedimenti le pari opportunità tra donne e uomini".

Il Bilancio di Genere (BdG) della Luiss Guido Carli si inserisce in un quadro normativo nazionale che, negli ultimi anni, ha dato un impulso significativo all'avvio di un processo di rendicontazione e riprogrammazione sociale in materia di eguaglianza di genere. Dal punto di vista regolamentare e/o prescrittivo, la redazione del Bilancio di Genere da parte della Luiss recepisce le raccomandazioni del quadro normativo nazionale, prima tra tutte la **Direttiva del Dipartimento per i Diritti e le Pari Opportunità del 2007**, per la promozione di una cultura organizzativa delle amministrazioni pubbliche orientata alla valorizzazione del contributo di donne e uomini. Il BdG è poi richiamato espressamente dal D.Lgs. n. 150/2009, che ne auspica l'inserimento nel ciclo di gestione della performance attraverso la Relazione sulla Performance. Il Decreto, oltre a richiamare i principi in tema di pari opportunità, prevede che il sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa attesti anche il raggiungimento degli obiettivi di promozione della parità di genere, promuovendo un approccio integrato, dalla valutazione alla programmazione delle policy¹.

¹ Il Decreto Legislativo del 27 ottobre 2009, n. 150, art. 10, lett. b dichiara che la Relazione annuale sulla performance "evidenzia, a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, 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".

Tra le fonti del diritto nazionale si segnala un documento spartiacque sulla strada della parità di genere, ovvero il **Codice delle Pari Opportunità del 2006** che, in particolare all'articolo 42, richiama alle "misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità, (...) dirette a favorire l'occupazione femminile e realizzate l'eguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro." All'articolo 43 viene introdotto il principio di azione positiva e all'articolo 46 quello della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione. Con specifico riferimento all'ambito universitario, il Ministero Università e Ricerca (MUR) e la Conferenza dei Rettori delle Università Italiane (CRUI) hanno avuto un ruolo rilevante nella promozione del BdG come strumento di monitoraggio e pianificazione strategica delle pari opportunità negli atenei italiani.

Il percorso è stato avviato da una mozione della Conferenza dei Rettori del 19 gennaio 2017 e dal documento **"Indicazioni per Azioni Positive del MIUR"** sui temi di genere nelle università e nella ricerca; nel 2018 è proseguito tramite l'istituzione di un gruppo di lavoro in seno alla CRUI che a settembre 2019 ha pubblicato le **Linee guida per il Bilancio di Genere negli Atenei italiani** con l'obiettivo di promuovere la diffusione di questo documento, quale strumento fondamentale per integrare la parità di genere nella più ampia strategia di sviluppo delle università. Tra le ragioni che hanno rinnovato l'interesse per la parità di genere nel collegamento con la pianificazione strategica, vi è anche il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR), contenente una **Strategia Nazionale per la parità di genere 2021-2026**, che riflette su cinque priorità: lavoro, reddito, competenze, tempo, potere.

Nel PNRR la parità di genere è espressamente riconosciuta accanto alle tematiche di "protezione e valorizzazione dei giovani e il superamento dei divari territoriali", in quanto priorità nella Missione 5: Coesione e Inclusione. Si osservi come la promozione dell'empowerment femminile e il "contrasto alla discriminazione di genere" siano obiettivi che intersecano trasversalmente pressoché tutte le Missioni del Piano.

3.2 Normativa europea

In ambito europeo il principio di parità tra donne e uomini ha trovato una sua prima affermazione nel Trattato di Roma del 1957 (art. 119 Trattato CEE), anche se circoscritto all'aspetto retributivo². Tuttavia, già nel 1950 con l'art. 14 della Convenzione europea per la salvaguardia dei diritti dell'uomo e delle libertà fondamentali, si enunciava il divieto di discriminazione in ragione, tra l'altro, del sesso³. Successivamente, con la Riforma del Trattato di Amsterdam (1997), la parità tra uomini e donne diviene finalmente parte delle missioni della Comunità europea, assumendo una dimensione trasversale e applicabile a tutte le politiche comunitarie (art. 3 par. 2 TCE, ora art. 8 TFUE)⁴. In sintesi, con tale riforma, l'Unione ha dotato le istituzioni europee di una base giuridica per l'adozione di misure volte all'applicazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento tra uomini e donne in materia di occupazione e impiego, compreso il principio della parità delle retribuzioni per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore. Dopo un lungo cammino normativo, con l'entrata in vigore dei Trattati di Lisbona (2009), i diritti delle donne assumono importanza significativa nell'agenda politica europea, così come la lotta alle discriminazioni fondate sul genere e sull'orientamento sessuale dei singoli. Per esempio, il Trattato sul funzionamento dell'Unione Europea (2007) ha attribuito al Consiglio la competenza a adottare provvedimenti per combattere le discriminazioni fondate, tra l'altro, sul sesso (art. 19)⁵. Il Trattato sull'Unione Europea (Lisbona, 2009) afferma espressamente che l'Unione si fonda sui valori del rispetto della dignità umana e dell'eguaglianza (art. 2) e combatte l'esclusione sociale e le discriminazioni, perseguendo la parità tra donne e uomini (art. 3). Inoltre, si segnala la Risoluzione del Parlamento europeo sul "Gender budgeting – la costruzione dei bilanci pubblici secondo la prospettiva di genere – 2002/2198" con la quale si sottolinea l'importanza del Bilancio di Genere al fine di valutare l'impatto delle politiche di bilancio, "integrando la prospettiva di genere a tutti i livelli della procedura di bilancio e ristrutturando le entrate e le uscite al fine di promuovere l'eguaglianza tra i sessi".

² L'articolo 118 del Trattato CEE recita: "1. Ciascuno Stato membro assicura l'applicazione del principio della parità di retribuzione tra lavoratori di sesso maschile e quelli di sesso femminile per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore".

³ Articolo 14 - Divieto di discriminazione: "Il godimento dei diritti e delle libertà riconosciuti nella presente Convenzione deve essere assicurato senza nessuna discriminazione, in particolare quelle fondate sul sesso, la razza, il colore, la lingua, la religione, le opinioni politiche o quelle di altro genere, l'origine nazionale o sociale, l'appartenenza a una minoranza nazionale, la ricchezza, la nascita od ogni altra condizione".

⁴ Articolo 8 (ex articolo 3, paragrafo 2, del TCE) 1. "Nelle sue azioni l'Unione mira ad eliminare le ineguaglianze, nonché a promuovere la parità, tra uomini e donne".

⁵ Articolo 19 (ex articolo 13 del TCE) 1. "Fatte salve le altre disposizioni dei trattati e nell'ambito delle competenze da essi conferite all'Unione, il Consiglio, deliberando all'unanimità secondo una procedura legislativa speciale e previa approvazione del Parlamento europeo, può prendere i provvedimenti opportuni per combattere le discriminazioni fondate sul sesso, la razza o l'origine etnica, la religione o le convinzioni personali, la disabilità, l'età o l'orientamento sessuale".

Questi interventi, insieme ad altre norme, hanno dato vita ad ulteriori sviluppi legislativi e pianificazioni strategiche su tutto il territorio comunitario. Nel 1996, sulla scia della Quarta Conferenza Mondiale sulle Donne di Pechino (1995), la Commissione europea introduce il così detto "gender mainstreaming" come forma di approccio strategico alle politiche dell'Unione. Tale approccio si pone l'obiettivo di raggiungere le pari opportunità tra donne e uomini in ogni ambito della società, tramite l'integrazione di una prospettiva di genere nella realizzazione delle politiche di contrasto alle disuguaglianze, partendo da una analisi dei meccanismi che ne sono la base. Tra le più recenti emanazioni di questo approccio troviamo la **Strategia per la parità di genere 2020-2025**, che inquadra l'operato della Commissione europea in materia di parità di genere e delinea politiche e azioni da attuare nel quinquennio per raggiungere un progresso significativo, in linea con gli impegni internazionali assunti nell'ambito della Agenda 2030 delle Nazioni Unite per lo Sviluppo Sostenibile.

Si segnala inoltre il Recovery Fund (Next Generation EU), principale strumento di finanziamento dei piani nazionali sviluppati per fronteggiare la crisi pandemica da Covid-19, con il quale si contrasta ogni disuguaglianza, anche di genere. Nello specifico, le considerazioni generali del regolamento finale, approvato dal Consiglio e dal Parlamento europeo il 12 febbraio 2021, trattano della dimensione di genere in modo esplicito: "le donne sono state particolarmente colpite dalla crisi Covid-19, dato che rappresentano la maggior parte degli operatori sanitari in tutta l'Unione e combinano il lavoro di assistenza non retribuito con le loro responsabilità lavorative. La situazione è particolarmente difficile per i genitori soli, l'85% dei quali è costituito da donne. È opportuno che l'eguaglianza di genere e le pari opportunità per tutti e l'integrazione di tali obiettivi siano tenute in considerazione e promosse durante l'intera preparazione e attuazione dei piani per la ripresa e la resilienza presentati ai sensi del presente regolamento. Gli investimenti in solide infrastrutture di assistenza sono essenziali anche per garantire la parità di genere e l'emancipazione economica delle donne, costruire società resilienti, combattere il precariato in un settore a prevalenza femminile, stimolare la creazione di posti di lavoro nonché prevenire la povertà e l'esclusione sociale, e hanno un effetto positivo sul prodotto interno lordo (PIL) in quanto consentono a un maggior numero di donne di svolgere un lavoro retribuito" (paragrafo 28).

3.3 Normativa internazionale

Le azioni e le politiche della Luiss Guido Carli in materia di promozione delle pari opportunità, diversità, inclusione ed eguaglianza di genere si fondano anche su fonti di carattere internazionale. In tale ambito, il principio dell'eguaglianza di genere trova fondamento nella Dichiarazione Universale dei Diritti Umani delle Nazioni Unite. Essa per la prima volta sancì in via generale e sviluppò concretamente il divieto di discriminazione in base al sesso nell'ambito della famiglia, del matrimonio e della maternità, dei diritti politici e del lavoro⁶. Due ulteriori strumenti normativi di carattere generale che hanno contribuito all'affermazione del principio di non discriminazione sono i due Patti internazionali del 1966 sui diritti civili e politici (in particolare agli artt. 2, 3, 23, 26) e sui diritti economici sociali e culturali, (artt. 2, 3, 7, 10): essi hanno ribadito con ancor maggior forza l'impegno di tutti gli Stati a garantire l'eguaglianza nel godimento dei diritti, traducendo in norme giuridiche vincolanti i diritti sanciti dalla Dichiarazione Universale. In aggiunta, tra i provvedimenti che hanno avuto una significativa ricaduta internazionale sull'affermazione dell'eguaglianza di genere vi è la **Convenzione sull'eliminazione di ogni forma di discriminazione nei confronti della donna** (CEDAW Nazioni Unite, 1979), ratificata dall'Italia nel 1985.

La Convenzione costituisce lo strumento fondamentale in materia di diritti delle donne offrendo una prospettiva globale del fenomeno della discriminazione. Essa è stata seguita dalla Quarta Conferenza Mondiale sulle Donne di Pechino del 1995, da cui è emersa l'esigenza di inserire la dimensione di genere nella stesura dei documenti di Bilancio. Infatti, proprio a Pechino nel 1995 fu individuato il gender mainstreaming come strumento principe per il superamento delle disuguaglianze di genere. Altro documento internazionale di grande importanza è la **Dichiarazione sull'eliminazione della violenza contro le donne**, adottata dall'Assemblea Generale delle Nazioni Unite con Risoluzione 48/104 del 20/12/1993. Infine, le pari opportunità di genere si collocano anche tra i 17 obiettivi di sviluppo sostenibile (SDGs) definiti all'interno dell' **Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile delle Nazioni Unite**.

Nello specifico, l'obiettivo 5 – "Parità di genere" mira a ottenere la parità di opportunità tra donne e uomini nello sviluppo economico, l'eliminazione di tutte le forme di violenza nei confronti di donne e ragazze e l'eguaglianza di diritti a tutti i livelli di partecipazione.

⁶ L'articolo 12 recita: "Nessun individuo potrà essere sottoposto ad interferenze arbitrarie nella sua vita privata, nella sua famiglia, nella sua casa, nella sua corrispondenza, né a lesioni del suo onore e della sua reputazione. Ogni individuo ha diritto di essere tutelato dalla legge contro tali interferenze o lesioni".

3.4 Le politiche di pari opportunità della Luiss

In coerenza con il quadro normativo sopra delineato, la Luiss Guido Carli adotta politiche di pari opportunità non solo sul fronte della parità di genere tra uomini e donne, ma anche su aspetti relativi all'inclusione sociale e lavorativa. Nel 2021 il Magnifico Rettore ha istituito la figura dell'Advisor per Diversity & Inclusion che, con il supporto dell'ufficio Social Innovation, Diversity & Inclusion, ha l'obiettivo di implementare misure, policy e iniziative rivolte alla promozione e tutela della garanzia delle pari opportunità e delle politiche di inclusione. La prima azione volta ad integrare una prospettiva di genere nella Strategia di Ateneo è stata l'introduzione del Piano di Parità di Genere (Luiss Gender Equality Plan) a marzo 2022, andando a completare alcuni preesistenti regolamenti, codici e documenti di Ateneo.

Il **Luiss Gender Equality Plan** si colloca nel quadro del Piano delle Azioni Positive (PAP) e con le sue 38 azioni è orientato alla rimozione degli ostacoli all'effettiva eguaglianza di genere e a favorire l'incremento delle possibilità di inclusione. Le azioni progettuali e programmatiche presenti nel documento da una parte confermano e danno continuità a politiche inclusive già adottate dalla comunità accademica, dall'altra parte si aprono verso prospettive nuove, capaci di entrare in relazione con altri aspetti essenziali della vita della organizzazione: dal Bilancio di Genere all'adozione di una prospettiva intersezionale sulle tematiche di genere, fino allo sviluppo di azioni positive che orientano l'agire Luiss per i prossimi anni.

Il GEP, risultato di un processo partecipato durato da novembre 2021 a gennaio 2022, si colloca nelle cinque aree minime indicate dalla Commissione: a) Equilibrio vita-lavoro e cultura organizzativa; b) Equilibrio nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali; c) Equilibrio di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera; d) Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi degli insegnamenti; e) Contrasto alla violenza di genere, comprese le molestie sessuali. Dalle risultanze del lavoro svolto, tuttavia, è emersa la necessità di aggiungere una sesta area, relativa alle misure per il gender mainstreaming nella comunicazione esterna e negli eventi.

La stesura e l'applicazione del Luiss Gender Equality Plan costituiscono quindi tappe importanti per la nostra Università e rappresentano una testimonianza del costante e rafforzato impegno per l'inclusione e la valorizzazione di ogni diversità, come emerge dalle politiche adottate negli anni.

Lo dimostra il nuovo **Regolamento Generale di Ateneo**, deliberato dal Consiglio di Amministrazione Luiss nella seduta del 22 giugno 2022, che valorizza il principio della parità di genere (Titolo VII – Norme Finali Art. 18) negli organi universitari in linea con quanto stabilito dal Luiss Gender Equality Plan e nel rispetto dei principi costituzionali ed euro-unitari, con particolare riferimento alla Carta dei Diritti Fondamentali dell'Unione europea, alla Costituzione italiana, al D. Lgs. 11 aprile 2006, n. 198, "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna", e alla Legge 5 novembre 2021, n. 162, recante "Modifiche al codice di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, e altre disposizioni in materia di pari opportunità tra uomo e donna in ambito lavorativo". Tali principi sono stati integrati con quanto disposto dal Luiss Gender Equality Plan.

Anche il **Regolamento relativo alla disciplina delle procedure di chiamata dei professori di prima e seconda fascia** dedica alla parità di genere una specifica disposizione contenuta tra i principi di indirizzo. All'articolo 15 del Titolo VIII – Disposizioni Transitorie e Finali del documento si enuncia che, compatibilmente con le norme di legge, la Luiss Guido Carli incoraggia l'equilibrio di genere e ogni altra forma di diversità ai fini del conseguimento degli obiettivi previsti nel suo Gender Equality Plan.

E ancora il **Codice Etico**, strumento di riferimento per regolare le relazioni interne ed esterne dell'Ateneo, che raccoglie l'insieme dei diritti, dei doveri e delle responsabilità di natura morale dell'Università nei confronti dei suoi Stakeholder. In quest'ottica, il Codice Etico individua i valori fondamentali dell'intera comunità universitaria. Nello specifico, la sezione B.1.4. promuove i principi di eguaglianza e non discriminazione per cui Luiss riconosce l'eguale dignità di tutti i soggetti coinvolti nelle proprie attività e non discrimina sulla base di credenze religiose, opinioni politiche, condizioni sociali, genere, orientamento sessuale, appartenenza etnica e disabilità.

L'Università, consapevole della propria funzione educativa e sociale, promuove il dialogo fra le diverse culture e favorisce l'integrazione tra le persone pur diversamente abili sulla base del riconoscimento dell'eguale considerazione e rispetto per tutti gli individui. Sulla base di queste premesse, Luiss si impegna a considerare (ove possibile) l'equilibrio di genere come criterio rilevante nella composizione delle componenti accademiche e professionali dell'Ateneo.

L'impegno Luiss verso l'inclusione e la parità di genere emerge anche dal **Piano di Sostenibilità**, la cui sesta area di intervento, Diversity & Inclusion, orienta le azioni e gli obiettivi delle altre cinque. Infatti, nel triennio 2022-2024, l'Università continuerà ad impegnarsi soprattutto nelle politiche di genere e nell'inclusione sociale, tematiche trasversali a tutte le 6 Missioni del PNRR. La recente crisi pandemica ha infatti peggiorato gli indicatori sintetici relativi ai Sustainable Development Goals 5 e 10. Per questo Luiss ha raccolto la sfida di lavorare proprio per garantire un modello formativo ed organizzativo in cui il rispetto reciproco, l'eguaglianza e l'inclusione permeino l'esperienza quotidiana di tutti, primo fra tutti il proprio corpo studentesco.

A tal proposito, anche l'Associazione Studentesca in Luiss è promotore di un agire quotidiano responsabile, inclusivo e consapevole, volto alla costruzione di una cultura delle pari opportunità e dello sviluppo sostenibile. Tra le tante associazioni studentesche dell'Ateneo spiccano, infatti, network dedicati alla parità di genere e all'inclusione. Per esempio, l'Associazione Hortensia nasce come spazio di discussione, formazione e diffusione del movimento e pensiero femminista in Ateneo con l'obiettivo di fornire uno strumento di interpretazione originale rispetto all'attualità politica, sociale e culturale; Young Ethos, network di studentesse e studenti dell'Osservatorio Luiss di Etica Pubblica "Ethos", è un progetto mirato alla realizzazione di operazioni concrete per diffondere il valore della sostenibilità all'interno dell'Ateneo e, in questa ottica, Indomita Donna, collettivo studentesco interno a Young Ethos, affronta e stimola il dibattito sulle tematiche di genere. Incentrato sulle tematiche di inclusione è anche l'operato dell'Associazione L. Arcobaleno, realtà che si fonda sul rispetto della personalità individuale e che promuove la lotta contro l'omofobia e le discriminazioni sessuali per favorire l'integrazione e la conoscenza reciproca.

Altro documento che indirizza le azioni della comunità universitaria verso una prospettiva di genere è quello riferito al **Codice di Comportamento degli Studenti della Luiss Guido Carli**. Come enunciato dall'Art. 1 – Principi generali, tali regole sono volte alla promozione e al rispetto di valori quali la non discriminazione, la legalità, l'eguaglianza, la cultura della sostenibilità, l'integrità, il rigore e il decoro comportamentale, nonché il rispetto degli altri valori consacrati nel Codice Etico dell'Università, considerando questi aspetti come fondamentali al fine di garantire una convivenza civile e rispettosa. Inoltre, l'Art. 9 - Molestie, discriminazioni e aggressione agli altri membri della comunità accademica, sancisce il divieto di attuare condotte lesive dei principi di dignità della persona, di integrità, di eguaglianza e non discriminazione e di riservatezza.

Tali principi sono inoltre riscontrabili nella **Luiss Social Media Policy**. La nostra Università, riconoscendo e garantendo la libertà di manifestazione del pensiero prevista dall'art. 21 della Costituzione come diritto fondamentale della persona, e comprendendo l'importanza delle piattaforme social quale strumento di comunicazione ed espressione del pensiero di ciascun individuo, ha infatti definito delle specifiche linee di condotta relative all'utilizzo dei social media. Lo scopo è promuovere un utilizzo degli strumenti di comunicazione virtuale improntato a principi di legalità, eticità e correttezza. L'Ateneo, nel rispetto e valorizzazione della libertà di espressione e condivisione di informazioni e conoscenze, chiede che queste comunicazioni avvengano nel rispetto delle libertà e dei diritti delle altre persone. Dunque, sulle piattaforme Social Luiss non è permessa la pubblicazione di informazioni e contenuti che possano reputarsi contrari alla missione e ai valori Luiss. A tal fine, con riferimento alla prospettiva di genere dell'Ateneo, gli utenti sono invitati a utilizzare gli strumenti offerti in modo responsabile, evitando commenti offensivi, volgari o minacciosi; non tenere condotte che possano integrare forme di molestia e atti di bullismo condotti da o ai danni di lavoratori, studentesse e studenti e di altri utenti che afferiscano alla comunità universitaria. Inoltre, non sono consentiti comportamenti che integrino il razzismo e ogni apologia dell'inferiorità o superiorità di una razza rispetto alle altre; offese alle persone, alle Istituzioni, alle religioni o alle convinzioni individuali.



4

Le azioni

Questo capitolo è dedicato alla presentazione delle principali azioni della Luiss Guido Carli finalizzate al raggiungimento delle pari opportunità in tutta la comunità Luiss, in linea con la strategia olistica prevista dal Luiss Gender Equality Plan.

Nella prima sezione si descriveranno le azioni già intraprese dall'Università fino al 2022 per promuovere la dimensione di genere, raggruppate, secondo la categorizzazione suggerita dalle Linee Guida CRUI per la redazione dei Gender Equality Plan, in cinque aree tematiche: a) Equilibrio vita-lavoro e cultura organizzativa; b) Equilibrio di genere nella leadership e nel decision making; c) Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei contenuti didattici; d) Equilibrio di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera; e) Misure contro la violenza di genere, incluse le molestie sessuali. A queste aree il GEP della Luiss ha aggiunto: f) Misure per il gender mainstreaming nella comunicazione esterna e negli eventi.

Nella seconda sezione saranno presentate le azioni future che la Luiss Guido Carli intende implementare nel biennio 2023-2024 così come previsto dal Gender Equality Plan di Ateneo, collocato nel quadro del Piano delle Azioni Positive (PAP). Le principali innovazioni apportate dal GEP sono di tre tipi: le innovazioni di processo, nelle quali ricadono le azioni che accelerano il processo di cambiamento dell'Ateneo, stimolando l'eccellenza della gestione, della ricerca e della didattica, anche nelle loro proiezioni internazionali; le innovazioni di prodotto o di impatto, ovvero riguardanti la qualità dei prodotti della ricerca e della didattica offerta, in termini di eccellenza, internazionalizzazione, impatto e sostenibilità; le innovazioni di comunicazione, con azioni volte alla promozione del gender mainstreaming nella comunicazione esterna, nel promuovere role model femminili presso la componente studentesca e garantire una maggiore visibilità della ricerca sui temi del gender e/o condotta da ricercatrici donne.

Anche in questa sezione le azioni future sono categorizzate secondo le indicazioni suggerite dalle Linee Guida CRUI. Rimandiamo all'allegato alla fine del documento per consultare nel dettaglio obiettivi, sotto azioni, indicatori, procedure di valutazione e strumenti di monitoraggio di ciascuna azione del Luiss Gender Equality Plan.

4.1 Le azioni intraprese

EQUILIBRIO VITA-LAVORO E CULTURA ORGANIZZATIVA

Sostegno alla conciliazione tra lavoro e genitorialità e sostegno al lavoro di cura familiare

LUISS SUMMER DAY

Dal 2015 Luiss ha istituito l'evento Luiss Summer Day. Una giornata dedicata ai figli dello staff dell'Università durante la quale, insieme ad un team di animatori, vengono organizzati giochi, laboratori educativi e svaghi per intrattenere le bambine e i bambini e sensibilizzarli su alcuni temi di sostenibilità ambientale, di ambito sportivo, artistico e scientifico. L'evento, realizzato nei primi giorni dell'estate, permette al personale di trascorrere del tempo con i propri bambini, esauendo la loro curiosità ed immaginazione in merito al posto di lavoro dei genitori.

Favorire una maggiore flessibilità nell'organizzazione del lavoro

POLICY HUMAN RESOURCE RESPONSIBLE MANAGEMENT

Nel 2021 Luiss ha introdotto la sua Policy di Human Resource Responsible Management, un documento che traduce il sistema valoriale dell'Ateneo in politiche coerenti per un clima di autentica motivazione, solide competenze e benessere organizzativo. Tra queste, la valorizzazione di qualunque forma di diversità intesa come ricchezza, da quella di genere a quella di provenienza o età, e nella promozione di iniziative volte a minimizzare gli impatti legati a condizioni di difficoltà in cui le persone si possano trovare nel loro percorso professionale e personale. In questa ottica, le azioni individuate sono state: le opportunità di lavoro agile, intesa come allocazione efficiente ed efficace del tempo delle persone, azioni specifiche a supporto di particolari categorie, avvio di progetti speciali a beneficio di minoranze e internazionalizzazione dello staff. Ma anche la tutela della salute, sia fisica che psicologica, garantendo un ambiente di lavoro rispettoso della persona e favorendo una cultura del benessere.

Realizzazione di percorsi di formazione e di sensibilizzazione per dipendenti

WORKSHOP BY SHETECH “#IAMREMARKABLE” E #WOMENWILL” EMPOWERED BY GOOGLE

Nel 2022 Luiss ha aderito all'iniziativa di Google, implementata dall'associazione no profit SheTech, consistente in due sessioni di workshop formativi rivolti a tutto lo staff Luiss. In particolare, il workshop #IamRemarkable, tramite confronti di gruppo, ha avuto lo scopo di consentire alle donne e ad altri gruppi sottorappresentati di celebrare i loro successi sul posto di lavoro e oltre. Mentre il corso #WomenWill si è concentrato sulla tematica della leadership inclusiva, concetto legato al buon clima aziendale, alla collaborazione, all'empowerment femminile e all'abbattimento degli stereotipi di genere.

Ideazione e somministrazione questionario sulla percezione di genere

INDAGINE SULLA GENDER DIVERSITY IN ATENEO

La survey, partita a gennaio 2022 attraverso la somministrazione di un questionario on-line, ha coinvolto tutti i membri della comunità Luiss - studentesse e studenti universitari e post lauream, docenti e staff - con l'obiettivo di:

- » valutare la sensibilità nei confronti del tema;
- » misurare la percezione delle forme di discriminazione nei confronti del genere femminile all'interno della società e alla effettiva partecipazione femminile ad ogni livello decisionale in ambito politico, economico e della vita pubblica;
- » misurare la percezione dell'integrazione di genere nelle dimensioni organizzative dell'Ateneo;
- » promuovere azioni e progetti per dare alle donne uguali opportunità all'interno dell'organizzazione dell'Ateneo, nelle opportunità di carriera così come nel reclutamento;
- » misurare l'interesse nei confronti dell'opportunità di integrare maggiormente le questioni di genere nella ricerca e nei contenuti didattici;
- » favorire una cultura contro la violenza di genere nella ricerca e nei contenuti didattici;
- » valutare l'interesse nei confronti di progetti tesi all'integrazione di genere e per combattere gli stereotipi sessisti all'interno dell'Ateneo.

Una analisi dettagliata è stata inoltre condotta sulle risposte alla domanda aperta che ha inteso raccogliere, tra i partecipanti all'indagine, suggerimenti e proposte per l'implementazione di iniziative e progetti per l'integrazione di genere all'interno dell'Ateneo.



INTEGRAZIONE DELLA DIMENSIONE DI GENERE NELLA RICERCA E NEI CONTENUTI DIDATTICI

Introduzione di corsi e/o seminari sui Gender

CORSO “STUDI DI GENERE”

Lo scopo del corso Studi di Genere, erogato in Luiss dal 2012, è quello di indagare i molti aspetti in cui l'identità sessuale si correla e informa ruoli, posizioni e comportamenti sociali, inclusi i molti modi in cui la società sostiene, regimenta e rinforza la definizione di una identità sessuale. Il corso ricostruisce la vicenda della politicizzazione della sessualità dalle sue origini, nel pensiero femminista, alla sua riproposizione nei termini più recenti ad opera del movimento LGBT. La questione sessuale è oggi al centro del dibattito pubblico, come mostrano sia le persistenti disegualianze che sussistono fra uomini e donne nella sfera pubblica e domestica, sia i dibattiti che hanno investito la recente legislazione sulle unioni civili, il diritto di adozione delle coppie omosessuali, la natura giuridica o naturale della famiglia e così via. Il corso si propone di gettare luce sulla natura di questi dibattiti, illustrando quali questioni teoriche essi sottendano e quali siano gli strumenti adeguati ad affrontarle.

CORSO “GENDER POLITICS”

Il corso è erogato dal 2015 e intende fornire una conoscenza analitica delle questioni di gender e la loro rilevanza sui media e sulla politica. In particolare, il corso vuole raggiungere i seguenti obiettivi: la conoscenza di base delle scuole e degli approcci ai gender studies; la conoscenza critica degli studi e delle ricerche su gender e politica, con particolare attenzione alle loro implicazioni di carattere ideologico; la conoscenza analitica delle relazioni fra gender e politica (accesso, linguaggi, topics, opportunità, etc.) in una prospettiva europea.



SEMINARIO “I TEMI DELLA GENDER EQUALITY - UN DIBATTITO APERTO E CONDIVISO”

Luiss partecipa al Festival dello Sviluppo Sostenibile promosso dall'Alleanza italiana per lo Sviluppo Sostenibile (ASviS), sin dalla sua prima edizione nel 2017, attraverso numerosi eventi trasversali a tutti i Sustainable Development Goals (SDGs) dell'Agenda Onu 2030. Nell'edizione 2021 Luiss ha deciso di valorizzare i SDGs rispetto ai quali è stato maggiormente significativo il proprio contributo negli ultimi anni. Nel seminario dedicato al Goal 5 sono state affrontate alcune tematiche di genere offrendo, nella prima parte, il contributo di docenti Luiss; nella seconda parte i partecipanti hanno seguito dei tavoli interattivi moderati da studentesse e studenti Luiss, in cui si è discusso su alcuni degli interrogativi relativi a linguaggio inclusivo, leadership femminile, multiculturalismo e questioni di genere. Nella terza parte si è invece aperta una tavola rotonda che ha coinvolto ospiti esterni sulle tematiche affrontate.

SEMINARIO “GENDERING ICT”

Organizzato nel 2021 dal Dipartimento di Business e Management della Luiss, il seminario in modalità webinar “Gendering ICT” ha riunito donne del settore dell'informatica con carriere di successo nella tecnologia in una tavola rotonda sul tema del divario di genere digitale e la promozione dell'informazione e della comunicazione gender-neutral.

SEMINARIO “#LUISSMASTERCLASSES - INTERSECTIONS: WOMEN’S LEADERSHIP”

Il seminario, realizzato in modalità webinar, si è inserito nell'ambito più ampio delle #LuissMasterClasses, ciclo di incontri organizzato dall'Ateneo a partire dal 2021 sul tema delle intersezioni tra discipline, culture e contesti differenti.

Tali incontri sono stati dedicati nella prima metà del 2020, e nella loro edizione precedente, a un approfondimento dei temi legati alla pandemia da Covid-19. Il sesto appuntamento ha avuto un focus sul gender e ha visto come protagoniste Corinne Post, Scott Hartz '68 Term Professor of Management, Lehigh University, e Ulrika Wikström, Managing Director di Dyson Italia. La Master Class è stata moderata dal Rettore Andrea Prencipe.

LABORATORIO DI “TECNICHE E STRATEGIE PROCESSUALI NELLA DIFESA DEI DIRITTI DEI MINORENNI E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI DI GENERE”

Nell'a.a. 2021/2022, nell'ambito Academic Gym (attività extra didattiche aperte a tutta la popolazione studentesca), si è svolto presso la Luiss il laboratorio di tecniche e strategie processuali nella difesa dei diritti dei minorenni e contro le discriminazioni di genere.

Il laboratorio si è focalizzato sulla simulazione di processi penali di casi di cronaca italiana, ed è stato curato dall'Avvocata Andrea Catizone Folena, esperta in diritto di famiglia, della persona e dei minori, impegnata attivamente nella difesa dei diritti umani, delle donne e delle minoranze.

LABORATORIO “GENDER EQUALITY AND SOCIAL SUSTAINABILITY”

Questo laboratorio, organizzato nell' a.a. 2021/2022, è stato strutturato sotto forma di tavola rotonda durante la quale gli ospiti e i partecipanti sono stati coinvolti in una riflessione a tutto campo ed interdisciplinare su vari temi legati al genere e all'inclusione.

Nel corso del laboratorio si è svolto un incontro, presieduto dall'Advisor del Rettore per Diversity & Inclusion, in occasione della giornata internazionale della donna, sulla condizione e sul ruolo della donna oggi, che ha coinvolto importanti ospiti tra i quali Melita Cavallo, già Presidente del Tribunale per i minorenni di Roma.

Istituzione di borse di studio sui temi del Gender

“#DONNESTEM LUISS”

La Luiss Guido Carli, già da diversi anni, ha ideato e avviato percorsi di formazione fortemente innovativi, incrementando in particolar modo lo studio delle materie tecnico-informatiche più all'avanguardia, quali il Coding, la Machine Learning, l'Artificial Intelligence, i Big Data. Ciò è strettamente legato alla necessità di favorire una cultura più ampia ed inclusiva attraverso lo sviluppo di competenze aperte alla diversità e all'innovazione, ponendo particolare attenzione all'ampliamento delle quote rosa nella formazione in ambito STEM (Sciences, Technology, Engineering and Mathematics). In Luiss tale obiettivo si è concretizzato da tempo dando vita - tramite il Progetto #donneSTEM - a collaborazioni e accordi con i principali gruppi aziendali italiani attivi nei settori energetici, dei servizi e delle telecomunicazioni. Grazie a questa lungimirante iniziativa Luiss ha potuto sostenere, con borse di studio dedicate, il percorso di studi di alcune brillanti ragazze interessate ad intraprendere percorsi di carriera in ambito IT. Il progetto è proseguito anche nell'anno accademico 2021-2022 con l'obiettivo di poter garantire ulteriori agevolazioni economiche alle talentuose studentesse interessate ai Corsi di Laurea Luiss in ambito STEM.

“LUISS A SOSTEGNO DELL'UCRAINA”

Per supportare le studentesse e gli studenti ucraini, Luiss ha costituito un fondo per l'assegnazione di borse di studio per la formazione di dieci studentesse e studenti di nazionalità ucraina residenti nei territori di guerra. Le borse di studio prevedono l'esenzione totale dal pagamento del contributo unico e saranno assegnate dalla Commissione preposta all'attribuzione delle borse internazionali a seguito di ammissione in Luiss. Inoltre, sono state istituite due tipologie di borse di studio per i Visiting PhD di nazionalità ucraina, ovvero i PhD già iscritti in università ucraine che hanno necessità di trascorrere un visiting period all'estero.



Attivazione di un Osservatorio sulle tematiche della parità di genere

OSSERVATORIO “GENDER, INCLUSION AND DEMOCRACY (OGID)”

L'Osservatorio, istituito nel 2022, svolge attività di monitoraggio e ricerca sui temi dell'inclusione, della diversità e del gender. Le attività sono svolte in relazione alle finalità statutarie del Center for Conflict and Participation Studies della Luiss e in connessione con gli obiettivi specifici dell'Agenda 2030 (obiettivi: 4, 5, 8, 10, 11, 13, 16).

Promozione interna della ricerca su temi gender

PROGETTO DI RICERCA “VALORIZZARE IL RUOLO DELLE DONNE NELLE AZIENDE DEL SETTORE ENERGETICO, INFRASTRUTTURE E TRASPORTI”

La ricerca, condotta nel 2021 da Luiss Business School in collaborazione con Iren, è stata realizzata con l'obiettivo di inquadrare dal punto di vista metodologico le azioni già compiute e pianificate dal Gruppo Iren per comprendere il fenomeno del Gender Equality sotto diverse prospettive e indirizzare le future linee strategiche del gruppo. L'indagine di tipo semantico dei contenuti ha permesso di circoscrivere gli argomenti più rilevanti, ovvero il tema dell'eguaglianza inteso come parità di genere e quello della disuguaglianza che affronta la stessa prospettiva dall'accezione contraria del termine.

PROGETTO DI RICERCA “LABOR MARKET FLEXIBILITY AND FEMALE EMPLOYMENT AT STARTUPS: EVIDENCE FROM A REGRESSION DISCONTINUITY IN TIME”

Nel 2021, nell'ambito del Dipartimento di Impresa e Management, il progetto ha illustrato come i datori di lavoro delle startup abbiano meno probabilità di assumere donne, che sono tradizionalmente percepite come più difficili da valutare e meno adatte all'imprenditorialità in generale. In secondo luogo, la ricerca ha sostenuto che queste disparità diminuiscono quando i mercati del lavoro diventano più flessibili e ha dimostrato come le donne abbiano meno probabilità di essere rappresentate tra le assunzioni nelle startup che nelle imprese consolidate.

EQUILIBRIO DI GENERE NEL RECLUTAMENTO E NELLE PROGRESSIONI DI CARRIERA

Istituzione di programmi di formazione e mentoring per promuovere l'empowerment

PROGETTO "GROW - GENERATING REAL OPPORTUNITIES FOR WOMEN"

Il progetto, inaugurato nel 2017, ha l'obiettivo di sostenere e promuovere lo sviluppo personale e professionale delle studentesse Luiss Business School, con particolare attenzione all'inserimento nel mondo del lavoro e alla promozione della carriera professionale finalizzata al raggiungimento di posizioni di vertice in aziende, amministrazioni, enti, università e altre organizzazioni. Il progetto persegue l'obiettivo attraverso la pianificazione e organizzazione di attività lungo le direttive "GROW Fast" e "Data Girls".

PROGETTO "DATA GIRLS"

Data Girls è un progetto della Luiss Business School nato nel 2017 per supportare le giovani donne interessate a cogliere tutte le opportunità offerte dalla gestione dei dati e dal mondo digitale. L'obiettivo è quello di aumentare la presenza dell'occupazione femminile in ambito digitale, un ambito professionale in fortissima crescita e che registra un forte divario tra domanda e offerta. Un progetto ambizioso che prevede il coinvolgimento di importanti realtà aziendali, enti e organizzazioni coinvolte in qualità di sponsor del progetto e che vogliono intraprendere o migliorare il percorso di trasformazione digitale. Gli obiettivi di Data Girls sono: la creazione di opportunità di carriera per una solida e gratificante carriera nell'ambito digitale, senza alcuna discriminazione di genere e l'aggiornamento professionale tramite la disposizione di aiuto e supporto per intraprendere una carriera professionale in ambito digitale.

INIZIATIVA "JOB SHADOWING"

Nell'ambito del progetto "GROW", dal 2017 l'iniziativa Shadowing è una attività che prevede la possibilità per le studentesse Luiss Business School di poter fare da "ombra" e quindi seguire in tutto un/a manager in posizione apicale per una giornata. L'obiettivo è quello di far sperimentare e di far toccare con mano alle ragazze cosa significa il lavoro di un/a manager e soprattutto, avendo la possibilità di avere un rapporto diretto con loro, chiedere suggerimenti su come affrontare i sacrifici richiesti per raggiungere determinate posizioni e come bilanciare la vita professionale con quella privata. Ad ogni manager vengono assegnate una o due studentesse per una intera giornata lavorativa e a distanza di 3/4 settimane le studentesse rincontrano il/la manager in sessioni singole per la restituzione di feedback e mentoring.



MISURE CONTRO LA VIOLENZA DI GENERE, INCLUSE LE MOLESTIE SESSUALI

Potenziamento del servizio di ascolto e segnalazione di eventi di violenza di genere

SERVIZIO "LUISS TI ASCOLTA"

Dal 2008 con il servizio "Luiss Ti Ascolta" l'Università mette a disposizione della comunità studentesca un servizio gratuito di accoglienza e consulenza psicologica, aperto tre giorni a settimana. Il servizio fornisce uno spazio di ascolto e riflessione per favorire, attraverso il dialogo, il superamento di momenti di difficoltà o confusione facendo leva sulle risorse e potenzialità personali.

SERVIZIO DI INCLUSIONE DEL TUTORATO "SE.I. TU.!"

Il servizio "Se.I. Tu.!", istituito nel nell'a.a. 2020/2021, intende guidare ed accogliere le studentesse e studenti Luiss nella comunità dell'Ateneo, superando differenze, diversità e le possibili fragilità di ciascuno. Il servizio si avvale di tutor di Ateneo specializzati, esperti di didattica inclusiva e conoscitori dei contesti multiculturali di riferimento, con l'obiettivo di rendere Luiss un ambiente di formazione inclusivo e rispettoso delle diversità.



MISURE PER IL GENDER MAINSTREAMING NELLA COMUNICAZIONE ESTERNA E NEGLI EVENTI

Adozione di linee guida per l'organizzazione di eventi e convegni in ottica inclusiva

POLICY EVENTI LUISS

Dal 2020 Luiss promuove per tutti gli eventi organizzati in sede o all'esterno l'adozione di una gestione improntata a valori e pratiche della sostenibilità, nella prospettiva di garantire la parità di genere, l'inclusione di soggetti fragili o appartenenti a minoranze, e il rispetto dell'ambiente.

In particolare, per rispettare l'equilibrio di genere, gli eventi devono soddisfare specifici requisiti in tutte le fasi dell'organizzazione: nelle comunicazioni, nella scelta dei partecipanti, nei ruoli e mansioni svolte nei panel, nell'utilizzo dei fornitori esterni. Inoltre, nel 2022 Luiss ha deciso di dotarsi del logo "Just Human" per certificare l'impegno crescente che l'Università ha assunto nell'organizzazione degli eventi nell'ambito della Gender Diversity, dell'Inclusione e della Social Responsibility. In particolare, il logo viene assegnato a tutti gli eventi che assicureranno la Gender Diversity (SDG 5) e l'Inclusività (SDG 10).



Organizzazione di eventi sulla parità di genere

EVENTO "BUILDING FORWARD: WOMEN LEADERS DETERMINE THE NEW NORMAL"

L'evento, organizzato nel 2021 in modalità talk-show, si è focalizzato sul tema della disparità salariale di genere. Se ne è discusso con due autorevoli esponenti: Laura Pennacchi, esponente del Governo che su incarico del Ministro del Lavoro coordinava il Gruppo di Lavoro su occupazione femminile e disparità salariale, ed Eleonora Mattia, Presidente della IX Commissione della Regione Lazio che per prima ha approvato la proposta di legge regionale sulla promozione della parità retributiva tra i sessi, il sostegno dell'occupazione e dell'imprenditoria femminile di qualità e la valorizzazione delle competenze delle donne.

EVENTO "BOOKCITY MILANO"

L'evento si è svolto dal 19 al 21 novembre 2021 nel Milano Luiss Hub. Durante gli incontri, scrittori, giornalisti e pubblico si sono concentrati su questioni attuali come occasione di discussione e confronto. In particolare, si sono trattate tematiche come il ruolo della donna, la parità di genere, l'inclusione nella vita sociale, politica ed economica, il management al femminile e l'attenzione alla diversity. Inoltre, sono stati affrontati temi legati alle donne nell'ambito della libertà di stampa e delle nuove sfide dell'epoca post-Covid in ambito politico e lavorativo.

EVENTO "ALL 1 HOUR TALK MINDING THE GAP: POLICIES A SOSTEGNO DELLA PARITÀ"

In collaborazione con Intesa San Paolo, nel 2021 si è tenuto l'evento "Minding the Gap, policies a sostegno della parità", parte del ciclo ALL 1 Hour Talk. Ospite del webinar l'Alumna Luiss Simona Scarpaleggia, esperta di politiche di genere e di leadership development, che ha condiviso le sue esperienze professionali e ha affrontato il tema della parità di genere per uno sviluppo sostenibile. Inoltre, è stato presentato da due laureande Luiss il progetto di ricerca "Gender Diversity", realizzato per comprendere le cause del divario di genere nelle candidature per le posizioni in ambito STEM di aziende finanziarie e bancarie.

EVENTO DI LANCIO "WOMEN4CYBER ITALIA"

Nel 2021 Luiss ha ospitato l'evento di presentazione del progetto Women4Cyber Italia, promosso dalle tre fondatrici Domitilla Benigni, Rita Forsi e Selene Giupponi e dalla Vicepresidente Luiss Paola Severino, sua Presidente Onoraria. L'iniziativa rappresenta il capitolo italiano dell'omonima Fondazione europea Women4Cyber Foundation nata nel gennaio 2019 in seno a ECSO - European Cyber Security Organization, con l'obiettivo di colmare il divario di genere dei professionisti della sicurezza informatica a livello europeo. Women4Cyber Italia intende raccogliere la sfida dell'inclusione nel mondo del lavoro delle donne e mira ad incoraggiarne e promuoverne la formazione, il miglioramento delle competenze e la riqualificazione verso l'istruzione e le professioni STEM. Quest'ultime, in particolare la sicurezza informatica, rappresentano infatti - ad oggi - un asset strategico di sovranità europea e offriranno nei prossimi anni numerose opportunità di carriera.

EVENTO DI LANCIO DEL PROGETTO "DAL CAMPUS ALLA TAVOLA" DEDICATO ALLE DONNE IN ROSA

Nel 2022 Luiss, in collaborazione con Komen Italia, ha lanciato il percorso nell'orto di Ateneo per le "Donne in Rosa" (donne che hanno affrontato o stanno affrontando un tumore del seno) con il progetto "Dal Campus alla tavola". Il progetto, che terminerà nella primavera 2023, ha lo scopo di creare un impatto positivo nel percorso di cure delle pazienti del "Centro Komen Italia per i Trattamenti Integrati in Oncologia" del Policlinico Universitario A. Gemelli IRCCS e si concretizzerà con la realizzazione di seminari sulle proprietà nutraceutiche degli alimenti.

Potenziamento della visibilità della ricerca condotta da donne

MONITORAGGIO DELLE USCITE MEDIA DI DOCENTI E RICERCATRICI

Dal 2020 il Press Office della Luiss Guido Carli, nell'ottica di un maggior coinvolgimento delle donne sui media, conduce una attività di monitoraggio e conteggio delle uscite stampa di docenti e ricercatrici dell'Ateneo. L'attività consiste in una analisi sia quantitativa che qualitativa, suddivisa per tematiche affrontate e per tipologia di apparizione mediatica. Il numero di docenti e ricercatrici coinvolte rappresenta, peraltro, uno dei KPI di Ateneo. Inoltre, a latere dell'attività di informazione e diffusione, il Press Office si occupa di attività di scouting di nuove figure femminili da coinvolgere per interviste e approfondimenti e per proporre alla stampa nuove specializzazioni. Infine, si sottolinea l'impegno del Press Office Luiss nell'elaborazione di liste di sole donne per rispondere alla crescente domanda di esperte da parte delle redazioni di radio e TV italiane e di stampa straniera.

Diffusione di distributori di assorbenti femminili nei servizi igienici dell'Ateneo

PARTNERSHIP CON L'AZIENDA FATER

In linea con il Luiss Gender Equality Plan, nel 2022 l'Università ha avviato l'implementazione di un progetto in collaborazione con l'azienda Fater per la diffusione di distributori di assorbenti femminili ecosostenibili nei servizi igienici dell'Ateneo, ai fini di aumentare la sensibilità sui temi di genere e contribuire ad abbattere tali stereotipi. Per accompagnare e illustrare l'iniziativa è stata realizzata una campagna di comunicazione rivolta allo staff, al personale docente, alle studentesse e a tutta la community Luiss.



4.2 Le azioni future

EQUILIBRIO VITA-LAVORO E CULTURA ORGANIZZATIVA

Adozione di linee guida per una comunicazione inclusiva

Per diffondere la consapevolezza dell'influenza degli stereotipi di genere nel linguaggio, nella comunicazione interna e nelle interazioni quotidiane tra colleghi/e, nel 2023 Luiss adotterà delle linee guida per una comunicazione inclusiva tramite la realizzazione di un apposito vademecum. È inoltre previsto un processo di verifica dell'adozione delle linee guida nei contesti istituzionali con lo scopo di abbattere progressivamente gli stereotipi di genere e adottare uno stile linguistico inclusivo a tutti i livelli.

Realizzazione di percorsi di formazione e di sensibilizzazione per dipendenti

L'Università ha previsto la realizzazione di un secondo workshop di formazione dell'iniziativa SheTech implementata da Google e finalizzata alla formazione dello staff Luiss su tematiche di empowerment, pari opportunità e contrasto agli stereotipi. In questo ambito, Luiss si impegna per il biennio 2022-2023 a dare seguito alle attività già in corso tramite la realizzazione di un ulteriore modulo formativo on-line per combattere gli stereotipi di genere e adottare modalità di lavoro inclusive a tutti i livelli.

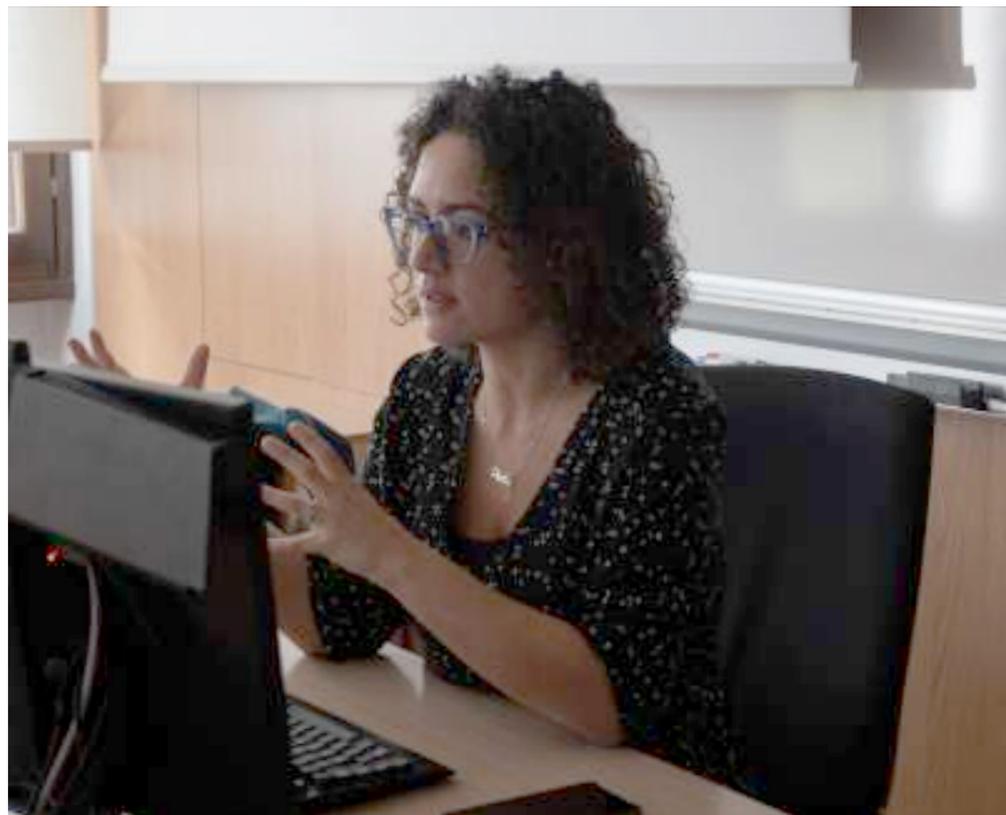


Avvio di studio di fattibilità sull'implementazione di meccanismi di flessibilità nell'organizzazione del lavoro

L'azione verrà implementata nel biennio 2022-2023 e sarà rivolta allo staff, al personale docente e ai loro familiari. Gli scopi sono molteplici: migliorare le possibilità di conciliazione dei tempi vita-lavoro, di carriera per le donne, della soddisfazione e del conseguente rendimento, aumentare il clima di fiducia, diminuire i livelli di stress-lavoro collegati, implementare un cambiamento culturale rispetto ai criteri di merito. La timeline del 2022 ha previsto l'attuazione e il monitoraggio di quanto contenuto nella Policy HR Responsible Management, la ridefinizione delle attività in ottica goal-oriented e l'ampliamento del sistema di valutazione per obiettivi. Inoltre, è previsto uno studio di fattibilità sull'estensione delle modalità di smart working e la definizione del fabbisogno informatico e logistico necessario per tale ampliamento. Nel 2023 si procederà con la condivisione di linee guida per la disciplina del diritto alla disconnessione per lo staff e il personale docente.

Realizzazione di infrastrutture per la cura dei figli e avvio di iniziative a supporto della genitorialità

In una ottica di sostegno alla conciliazione tra lavoro e genitorialità e al lavoro di cura familiare e ai fini della conoscenza dei bisogni effettivi della comunità, l'Università svolgerà una mappatura delle esigenze di genitori e caregiver della comunità universitaria attraverso survey, audit o focus group. L'attività è prevista nel triennio 2022-2024. Nel 2021 Luiss ha avviato uno studio di fattibilità per la realizzazione di servizi educativi per la prima infanzia (asilo nido e scuola materna). In parallelo, l'Ateneo sta vagliando altre misure volte a supportare le famiglie nei periodi estivi a fronte della chiusura dei servizi educativi per la prima infanzia, di scuole e centri estivi, come servizi/bonus baby-sitting. Per il 2023 è previsto un altro studio di fattibilità inerente alla creazione e gestione di stanze ad hoc e postazioni riservate alle donne da usare per la cura personale e dei propri figli al rientro dalla maternità. È inoltre prevista una attività di informazione sulle normative vigenti per incrementare l'adozione di incentivi per i congedi parentali dei padri e lo studio di incentivi specifici. L'azione verrà implementata ai fini di migliorare l'analisi di clima, agevolare il rientro dalla maternità dello staff e del personale docente, diminuire le domande di part-time obbligato, aumentare il senso di appartenenza all'azienda e una maggiore retention di talenti.



EQUILIBRIO DI GENERE NELLA LEADERSHIP E NEL DECISION-MAKING

Costituzione di un GEP Team in ogni Dipartimento

Affinché sia promosso l'equilibrio di genere nei processi decisionali attinenti alla didattica e alla ricerca, è prevista la costituzione di un GEP Team in ogni Dipartimento. Ciò avverrà tramite colloqui di sensibilizzazione con tutti gli Head di Dipartimento per l'individuazione di Ambassador della gender equality alla quale seguirà la nomina dei GEP Team e una consultazione periodica tra il GEP Team di Dipartimento e quello di Ateneo.

Istituzione di quote di genere nelle commissioni di valutazione della ricerca e della didattica e nei comitati d'indirizzo

L'azione, su cui Luiss ha iniziato a lavorare, ha l'obiettivo di avviare una selezione gender-balanced del corpo docente, di creare un maggiore bilanciamento nelle decisioni e indirizzare i Corsi di Laurea in ottica gender-oriented.

Istituzione di quote di genere negli organi di rappresentanza delle studentesse e degli studenti e nelle associazioni studentesche

Ai fini di creare una pari rappresentanza di genere nella Consulta e nelle sedi istituzionali di confronto studentesco, con l'obiettivo ultimo di diffondere una cultura più sensibile alle questioni di genere nella comunità studentesca, nel 2022 sono stati aggiornati lo Statuto e i regolamenti inserendo una specifica relativa alle quote di genere nella proposizione delle liste elettorali.

Nel 2023 verranno realizzate campagne di comunicazione per favorire la candidatura di studentesse, sarà fornito un supporto specifico alle associazioni studentesche che promuovono tematiche di gender equality e verranno istituite quote di genere negli organi direttivi di ogni associazione studentesca.

Progettazione di attività volte a promuovere la leadership femminile nel mondo del lavoro

Per sensibilizzare studentesse e studenti rispetto alla leadership femminile nei contesti lavorativi, nel 2023 si prevede l'organizzazione, all'interno dell'iniziativa annuale del Career Day, di una sessione (workshop/seminario) sul tema della leadership femminile con il coinvolgimento di laureate, ricercatrici e alumnae Luiss in qualità di coordinatrici dei lavori e relatrici. Durante il Career Day verranno realizzate ulteriori iniziative di promozione della leadership femminile e avviati programmi di mentoring per le studentesse. Tali azioni sono finalizzate alla diffusione di role model femminili nella comunità studentesca, ad una equa distribuzione delle application e all'ottenimento di posizioni lavorative e stage.

Introduzione di sistemi di valutazione del personale alternativi

Tale azione è rivolta alla promozione dell'equilibrio di genere e alla riduzione della segregazione orizzontale negli uffici dello staff e della faculty. A tal fine, nel 2023 si avvierà una mappatura degli incarichi amministrativo-gestionali e dei docenti in funzione del genere, oltre che una progettazione di percorsi di formazione sul team work a supporto dei processi di valutazione peer-to-peer. Ciò contribuirà al miglioramento del clima lavorativo, all'aumento della motivazione, della produttività e al miglioramento degli stili di leadership e del senso di appartenenza.

INTEGRAZIONE DELLA DIMENSIONE DI GENERE NELLA RICERCA E NEI CONTENUTI DIDATTICI

Potenziamento dell'offerta formativa sui temi gender e introduzione di corsi e/o seminari sui Gender Studies

Nell'arco del 2022 Luiss ha svolto un censimento dei corsi già in essere che trattano contenuti legati al gender, alla diversità e all'inclusione e una analisi della domanda di corsi sul genere da parte della componente studentesca. Seguirà nel 2023 la progettazione di nuovi contenuti e la riscrittura dei syllabi, ideando moduli e contenuti specifici sulla dimensione di genere, seminari e altre iniziative multidisciplinari. In questo modo non solo si migliorerà il posizionamento dell'Ateneo su queste tematiche in ottica nazionale e internazionale, ma si raggiungerà un impatto maggiore sulla cultura interna, potenziando il senso di appartenenza della componente studentesca.

Studio di fattibilità per l'attivazione di Corsi di Laurea e/o Corsi post Laurea sui temi del gender

Lo studio di fattibilità per l'attivazione di un Corso di Laurea interdipartimentale sugli studi di genere e/o di un master post Laurea fa parte del percorso Luiss per l'integrazione della dimensione di genere nella didattica. Lo studio avverrà nel 2023 a seguito di una analisi di benchmark dell'offerta formativa sul gender delle altre università italiane e internazionali.

Laboratorio "Gender Equality and Social Sustainability"

Il laboratorio, già implementato nell'a.a. 2021/2022, sarà strutturato sottoforma di tavola rotonda durante la quale gli ospiti e i partecipanti verranno coinvolti in una riflessione a tutto campo ed interdisciplinare su vari temi legati al genere e all'inclusione. Nell' a.a. 2022/2023 saranno programmati degli incontri incentrati sui temi della gender equality.

Incontri di orientamento nelle scuole superiori per promuovere la ricerca con focus sulle donne

L'attività si riferisce al 2023 e consiste nella progettazione dei seminari/incontri nelle scuole per studentesse e studenti liceali al fine di migliorare la consapevolezza dell'offerta attiva dell'Ateneo.



Istituzione di borse di studio/premi per tesi di laurea e di dottorato sui temi del gender (una per Dipartimento)

Per aumentare le ricerche e la didattica incentrate su tematiche di genere, nel 2023 sono previste le seguenti azioni: nomina di commissioni di valutazione delle tesi, avvio di progetti di fund-raising per la sostenibilità delle borse di studio, avvio di partnership strutturate con aziende e programmi di stage su tematiche di genere, istituzione di moduli sulle tematiche di genere in tutti i PhD e comunicazione ai docenti mirata a favorire ricerche sul genere nella componente studentesca. Tutto ciò si tradurrà nella valorizzazione dei lavori di ricerca e nell'aumento di sensibilità sulle tematiche in oggetto.

Potenziamento del supporto alle attività delle ricercatrici donne

Nel 2023 Luiss avvierà una procedura di integrazione della dimensione di genere nella ricerca tramite una raccolta di dati relativi ai Principal Investigator e alla composizione dei team di ricerca che partecipano a bandi competitivi, nazionali e/o internazionali, e/o vincitori di grant. In seguito, verrà avviata una mappatura dei progetti di ricerca competitivi finanziati presentati da ricercatori/trici Luiss in tutte le aree disciplinari che includano nei contenuti la dimensione di genere e/o diversità.

Promozione interna della ricerca su temi gender

In aggiunta alla diffusione della dimensione di genere nella ricerca, Luiss intende migliorare le proprie performance nei ranking di riferimento, compresi quelli specifici su temi dell'Agenda Onu 2030. A tal fine, nel 2023 si integrerà il percorso di sensibilizzazione dei docenti per il corretto inserimento nella banca dati "IRIS" dei prodotti della ricerca con delle keywords di genere, se esistenti. La codificazione delle parole chiave per ciascun Sustainable Development Goal verrà condivisa con la faculty in modo che possa correttamente attribuirle e sia più facile estrarre la ricerca. Seguirà, sempre nel 2023, la progettazione e organizzazione di workshop e training e il monitoraggio sugli effetti prodotti. Inoltre, attraverso la newsletter interna, si avvierà una promozione delle attività di ricerca sulla dimensione di genere e sulla valorizzazione di altre diversità.



Promozione dell'internazionalizzazione della ricerca su temi gender

Al fine di integrare la dimensione di genere nella ricerca anche a livello internazionale, nel 2022 l'Università si è dedicata all'attivazione di network di ricerca internazionali sui temi del gender. Nel 2023 comincerà la progettazione e l'organizzazione di workshop e attività di training a livello internazionale che includano la dimensione di genere.

Attivazione di un Osservatorio sulle tematiche della parità di genere, della lotta agli stereotipi, del contrasto alla violenza di genere e alla violenza sull'identità di genere, per la valorizzazione delle diversità e dell'inclusione

Nel 2023 Luiss prevede l'attivazione di un Osservatorio sulle tematiche della parità di genere, della lotta agli stereotipi, del contrasto alla violenza di genere e alla violenza sull'identità di genere e per la valorizzazione delle diversità e dell'inclusione. Nel 2024 si attiveranno inoltre partnership con stakeholder esterni alla comunità di Ateneo.

Creazione di una dashboard per il monitoraggio dei dati relativi alla componente studentesca, alle carriere e alle borse di studio ottenute

L'azione vuole incentivare la visibilità di buone pratiche didattiche legate all'inclusione di genere tramite la creazione di una piattaforma per il monitoraggio dei dati. La realizzazione della dashboard avverrà nel 2023 e consentirà un migliore posizionamento Luiss sugli indicatori del Bilancio di Genere in rapporto agli altri atenei, nonché una maggiore trasparenza dei dati.

Adozione delle carriere alias

Ai fini di garantire un clima universitario più inclusivo e aumentare il senso di appartenenza della comunità studentesca, nel 2023 Luiss sarà impegnata nella revisione della modulistica utilizzata in Ateneo ponendo attenzione alla declinazione in base al genere e dando priorità ai documenti che si rivolgono a studentesse e studenti.

EQUILIBRIO DI GENERE NEL RECLUTAMENTO E NELLE PROGRESSIONI DI CARRIERA

Adozione di misure di incentivazione per facilitare l'accesso delle donne alle prime fasi della carriera accademica

Allo scopo di effettuare una sistematizzazione del gender balance nei processi di selezione, nel 2023 Luiss si impegna a condurre uno studio di fattibilità sulle misure di contrasto alle discriminazioni di genere nelle fasi di reclutamento del personale ricercatore e docente per integrare le procedure di Ateneo. Inoltre, verranno istituite delle quote di genere nelle commissioni di valutazione.

Introduzione di un ticket maschile/femminile nelle chiamate dirette di docenti e collaboratrici/collaboratori

Per il 2023 è prevista l'introduzione di un apposito regolamento che prescriva l'obbligo di parità di genere nelle chiamate dirette di docenti e collaboratrici/collaboratori sia nazionali che internazionali, in particolare nelle aree in cui questi squilibri risultano maggiori, nel rispetto del merito scientifico secondo le normative vigenti.

Bilanciamento tra i generi dei docenti negli insegnamenti core e nelle codocenze

Al fine di promuovere l'equilibrio di genere nel reclutamento e nella progressione di carriera e integrare le procedure per l'assegnazione degli insegnamenti, nel corso del 2023 si procederà con una mappatura delle situazioni di squilibrio nella rappresentanza di genere negli insegnamenti core, facoltativi e nelle co-docenze. Verrà quindi istituito un regolamento per favorirne il bilanciamento.





Istituzione di quote di genere (almeno il 40% di ciascun genere) nella composizione dei centri di ricerca e degli osservatori

L'azione mira ad elevare la presenza delle donne nei centri di ricerca e negli osservatori oltre che a creare una maggiore gender balance nella faculty. Nel 2023 Luiss comincerà un processo di mappatura della composizione dei centri di ricerca e degli osservatori e introdurrà un regolamento per istituire le quote di genere (almeno il 40% del genere meno rappresentato).

Istituzione di meccanismi di monitoraggio delle procedure di avanzamento del personale faculty e dello staff

Nel 2023 si effettuerà una analisi disaggregata della composizione dello staff per genere al quale seguirà l'istituzione di quote di genere nelle commissioni di valutazione per l'avanzamento di carriera della faculty e dello staff e l'adozione di meccanismi di compensazione di eventuali situazioni di squilibrio ("soffitto di cristallo").

Introduzione di misure per ridurre la segregazione verticale del personale faculty

Luiss intende garantire eque procedure di avanzamento di carriera del personale docente e ricercatore. Per questo nel corso del 2023 si attiverà un monitoraggio delle carriere delle ricercatrici per individuare eventuali ostacoli che non permettono l'avanzamento ("soffitto di cristallo").

Istituzione di programmi di formazione e mentoring per promuovere l'empowerment

Al fine di migliorare lo stile di leadership dell'Ateneo e abbattere progressivamente il "soffitto di cristallo", Luiss ha previsto per il 2023 l'istituzione di un programma di mentoring per giovani studiose e per lo staff, la promozione di percorsi formativi su leadership, empowerment e self efficacy e programmi di coaching per le donne con ruoli di responsabilità in vista della loro crescita professionale.

MISURE CONTRO LA VIOLENZA DI GENERE, INCLUSE LE MOLESTIE SESSUALI

Potenziamento del servizio di ascolto e segnalazione di eventi di violenza di genere

Luiss intende garantire un ascolto continuo della propria comunità. Per questo nel 2023 verrà potenziato il servizio psicologico di Ateneo "Luiss Ti Ascolta" e si procederà, inoltre, con la pubblicazione di un Codice di Condotta contro le molestie e le discriminazioni e con l'istituzione di uno sportello con figure specifiche di supporto (psicologico e legale) per la ricezione e la gestione delle segnalazioni di episodi di molestie e violenza sessuale.

Attivazione di percorsi di formazione dedicati alla violenza di genere

Con lo scopo di aumentare la consapevolezza sulla violenza di genere e contrastare gli episodi anche meno espliciti, nel 2023 Luiss avvierà iniziative di formazione ed eventi sulla violenza di genere. Tra questi, la reiterazione nel mese di novembre di ogni anno di laboratori didattici interdisciplinari rivolti a studenti e studentesse e la creazione di un modulo formativo in e-learning da diffondere al personale docente e staff. In concomitanza, si effettuerà una analisi delle realtà del territorio che si occupano del contrasto alla violenza di genere e si realizzeranno convenzioni per i tirocini curriculari degli studentesse e studenti e per programmi di volontariato. Inoltre, verranno attivati tirocini formativi presso i Centri antiviolenza e presso le strutture pubbliche o private che si occupano di accogliere e assistere donne e minori vittime di violenza.



MISURE PER IL GENDER MAINSTREAMING NELLA COMUNICAZIONE ESTERNA E NEGLI EVENTI

Potenziamento della visibilità della ricerca condotta da donne

Luiss intende promuovere la conoscenza del valore della ricerca condotta da donne e avviare meccanismi virtuosi a suo sostegno. Per questo l'Università ha effettuato una ricognizione delle ricercatrici per poter creare nel 2023 una sezione specifica sul sito web Luiss e una sezione sulla newsletter della Ricerca dedicata alla ricerca di eccellenza condotta da donne. Queste azioni saranno finalizzate all'istituzione di un premio di eccellenza e di una commissione di valutazione dedicata.

Ciclo di incontri di formazione e sensibilizzazione "Any Given 8"

Nel 2023 Luiss darà seguito alla realizzazione di un ciclo di eventi ogni "otto" del mese, inaugurato nel 2022, per sottolineare l'importanza del dibattito sull'eguaglianza di genere e la necessità di valorizzarlo sempre e non solo nelle giornate preposte a specifiche ricorrenze. Gli eventi di formazione e sensibilizzazione saranno aperti a tutta la comunità Luiss e si declineranno in specifici filoni narrativi su temi come la disparità di genere negli ambiti lavorativi e istituzionali, l'empowerment femminile e la violenza sulle donne. Gli eventi vedranno la partecipazione dei vertici e del corpo docente Luiss che accompagneranno nella discussione prestigiosi ospiti esterni.

Realizzazione di eventi e workshop con le aziende partner sulle buone pratiche di gender mainstreaming

Nel 2023 si intende realizzare almeno una iniziativa annuale destinata a dottorandi/e, assegnisti/e e staff neoassunto che presentino testimonianze positive di soggetti che in ambito professionale hanno abbattuto stereotipi di genere o stanno lavorando per rendere gli ambienti professionali più inclusivi e capaci di valorizzare le diversità. Seguirà poi l'analisi e l'individuazione di Alumnae con esperienze di successo, sia a livello imprenditoriale che aziendale, e un'attività di sensibilizzazione dei partner nei comitati d'indirizzo per un'attenzione specifica alla dimensione del gender.

Ideazione di un piano di comunicazione integrata

Luiss si impegna nella sensibilizzazione degli stakeholder interni ed esterni sulle tematiche di genere. Per questo nel 2023 è prevista l'integrazione della sezione "Sostenibilità" del sito web Luiss con una sottosezione dedicata ai temi di genere e la creazione di contenuti digital per la valorizzazione delle iniziative.





5

Analisi di contesto

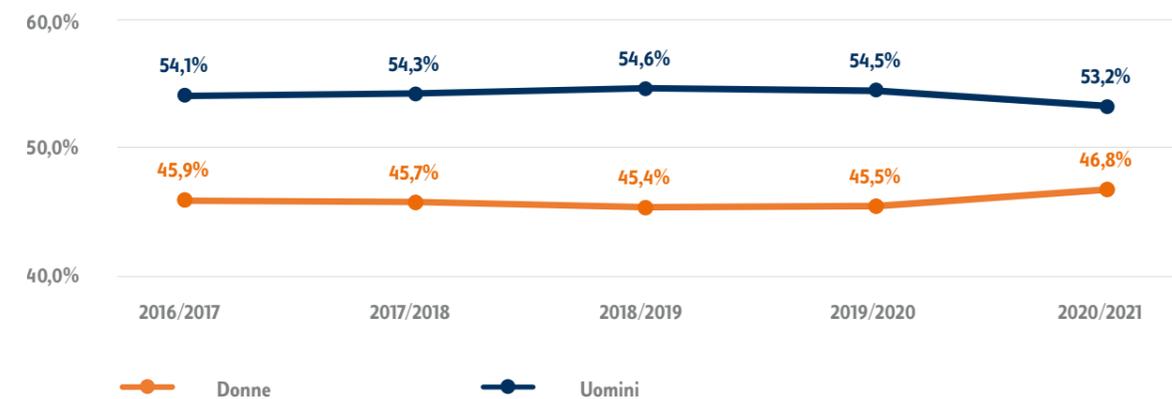
5.1 Analisi della componente studentesca

La componente studentesca in Ateneo comprende le studentesse e gli studenti delle Lauree Triennali (LT), Magistrali (LM) e a Ciclo Unico (LCU).

Ambito A: LA COMPOSIZIONE

Prima di entrare nel dettaglio della composizione della comunità studentesca Luiss per i vari Corsi di Laurea, è interessante osservare come si è evoluto negli anni il rapporto percentuale tra le studentesse e gli studenti. Le donne nell'a.a. 2020/2021 hanno raggiunto il 46,8% della popolazione totale. Percentuale che, negli ultimi due anni accademici, è aumentata complessivamente dell'1,4% a fronte di una diminuzione di studenti uomini che rappresentano il 53,2% del totale. Si evidenzia che la serie storica dei dati cumulativi delle università italiane è inversa rispetto a quella della Luiss Guido Carli e non confrontabile dato che l'offerta formativa Luiss non comprende Corsi di Laurea in ambito umanistico, settore di studio tipicamente caratterizzato da una forte presenza femminile negli atenei italiani.

Grafico 1.1 Serie storica componente studentesca Luiss per genere



Le linee guida della CRUI chiedono di ricondurre le classi dei corsi di studio attivati presso il proprio Ateneo alle aree di studio FoET (Fields of Education and Training ISCED-F-2013) coerentemente con la classifica internazionale dei settori dell'education definiti dall'Unesco.

Dal grafico 1.2 si evince la netta prevalenza nell'a.a. 2020/2021 di donne nell'ambito del Dipartimento di Scienze Politiche, afferente all'area Scienze Sociali, giornalismo e informazione, sia per le Lauree Triennali che per le Lauree Magistrali.

Grafico 1.2 Percentuale di iscritti/e per tipologia di corso, area di studio e genere 2020/2021

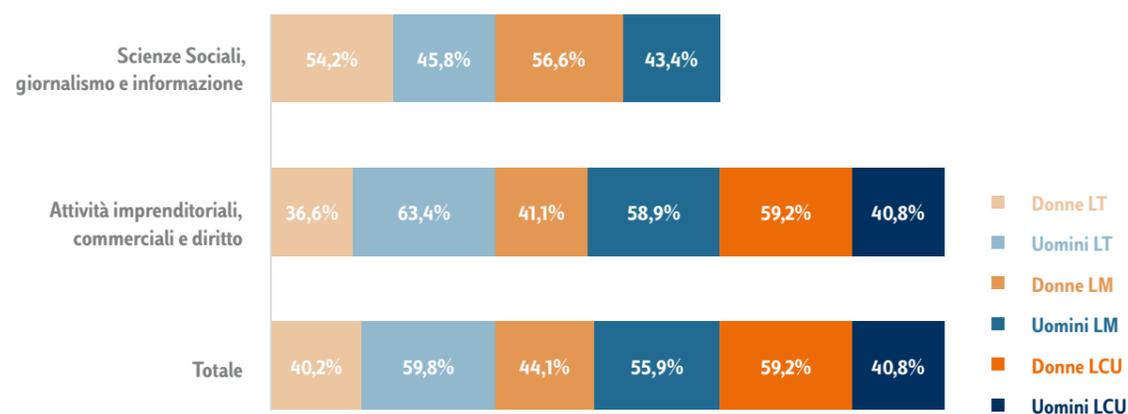
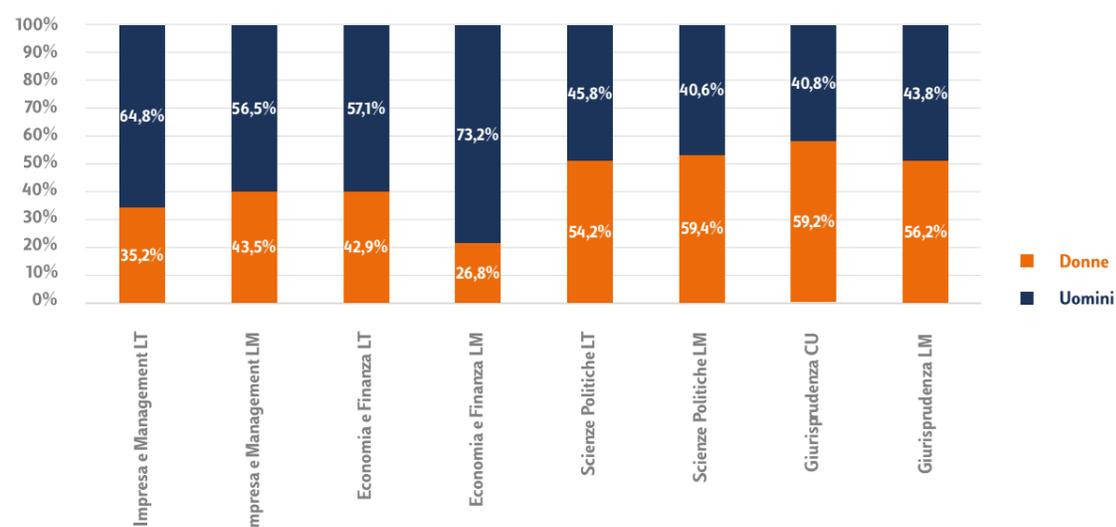


Grafico 1.2.1 Percentuale di iscritti/e per Dipartimento, LT e LM per genere 2020/2021



Nei Dipartimenti economici - Dipartimento di Impresa e Management e Dipartimento di Economia e Finanza - afferenti all'area Attività imprenditoriali, commerciali e diritto, si denota invece una presenza maschile significativamente superiore nelle triennali (63,4% uomini vs 36,6% donne) che si attenua nelle magistrali (58,9% vs 41,1%). Il Dipartimento di Giurisprudenza, afferente alla stessa area, presenta come quello di Scienze Politiche una netta prevalenza di studentesse (59,2% vs 40,8%). Il confronto con l'anno precedente 2019/2020 (cfr. grafico 1.3) racconta invece come la percentuale complessiva di donne nelle Lauree Triennali e nelle Lauree a Ciclo Unico sia rimasta sostanzialmente invariata mentre è cresciuta del 4,1% quella nelle Lauree Magistrali.

Grafico 1.3 Percentuale di iscritti/e per tipologia di corso, area di studio e genere 2019/2020

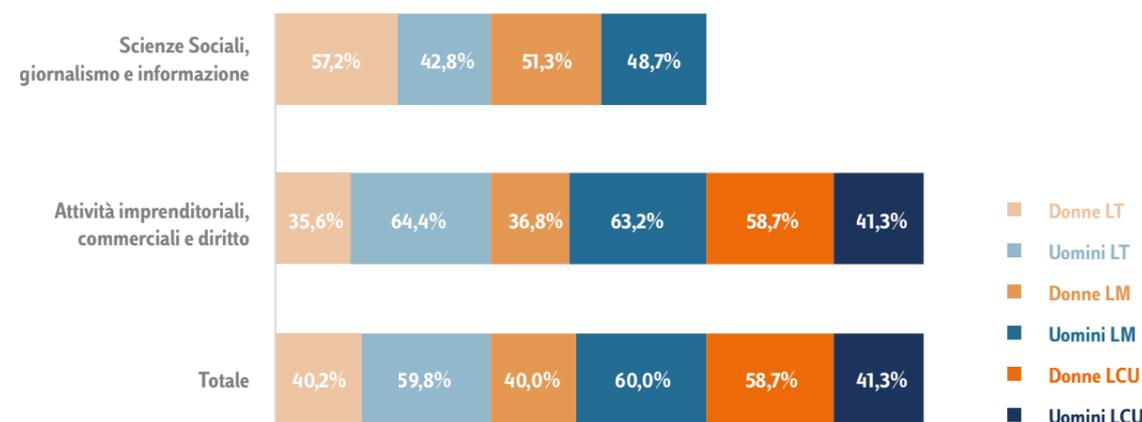
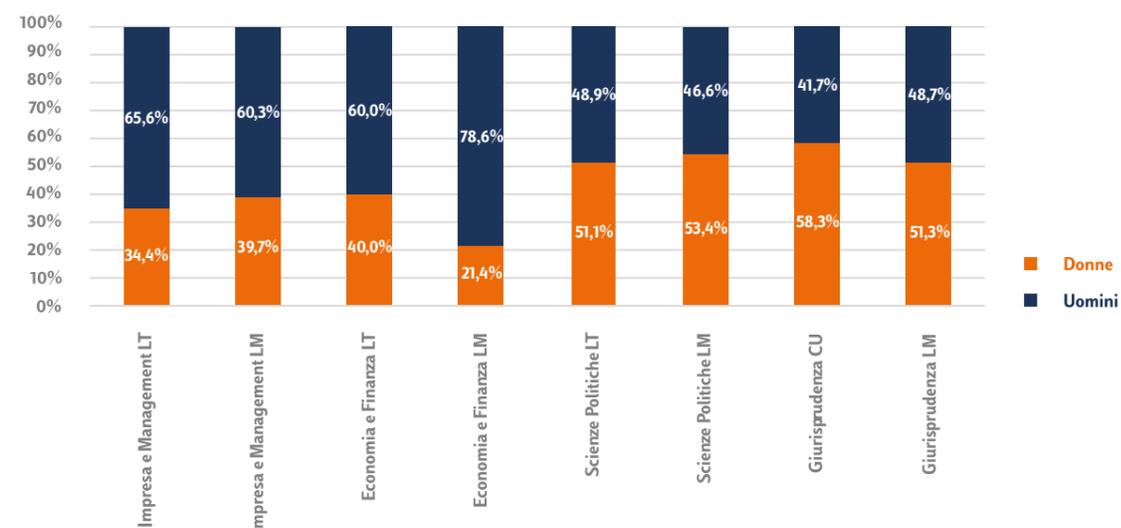


Grafico 1.3.1 Percentuale di iscritti/e per Dipartimento, LT e LM per genere 2019/2020



Come si evince dai grafici 1.4 e 1.5, nell' a.a. 2020/2021 si evidenzia la comparsa di classi a prevalenza femminile pari al 17,6% (3 corsi di studio sui 15 totali). Le classi neutre rispetto al genere sono state in media del 50% nei due anni, con una percentuale maggiore nell'a.a. 2019/2020.

Grafico 1.4 Percentuale di corsi di studio (classi di laurea) segregati (a prevalenza maschile, femminile) o neutri rispetto al genere 2020/2021

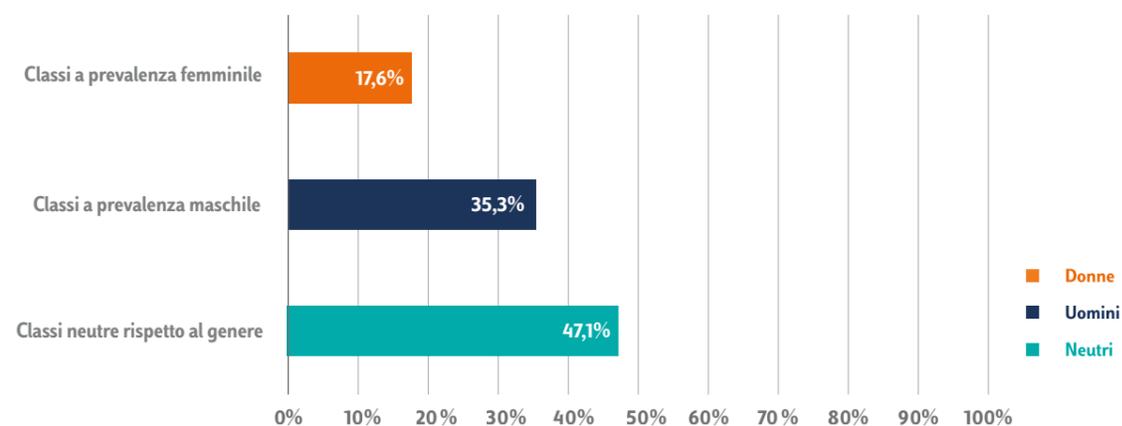
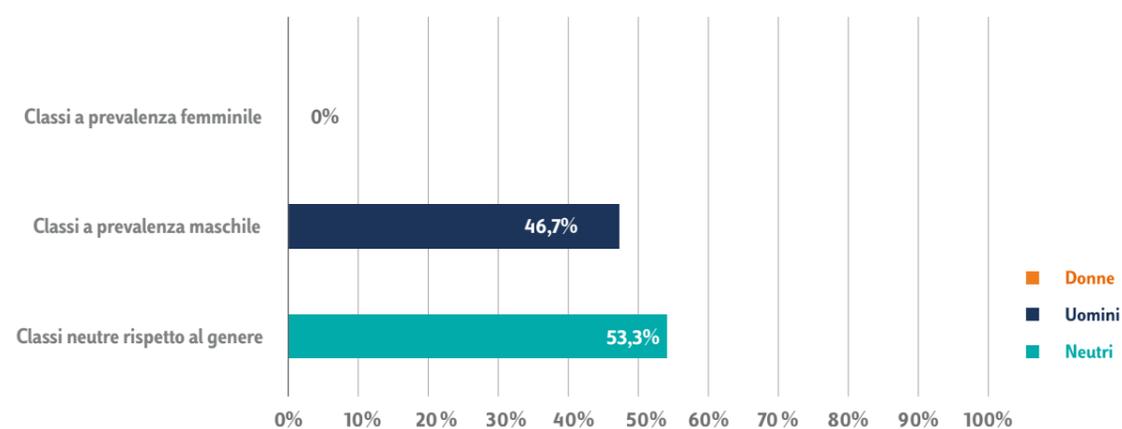


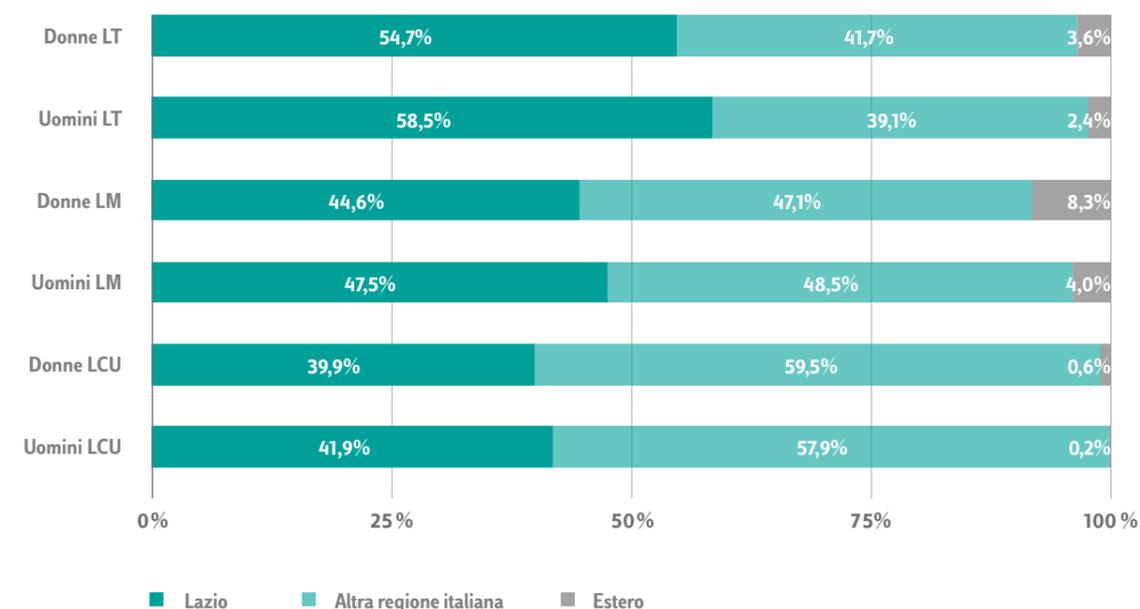
Grafico 1.5 Percentuale di corsi di studio (classi di laurea) segregati (a prevalenza maschile, femminile) o neutri rispetto al genere 2019/2020



Ambito B: LA MOBILITÀ

La figura 1.6 presenta i dati relativi alla mobilità, ossia la provenienza dalla regione Lazio, da altre regioni o dall'estero di studenti e studentesse per tipologia di corso nell'anno accademico 2020/2021. Ciò permette di identificare le diverse tendenze di donne e uomini a spostarsi da altre regioni o nazioni per raggiungere l'Ateneo.

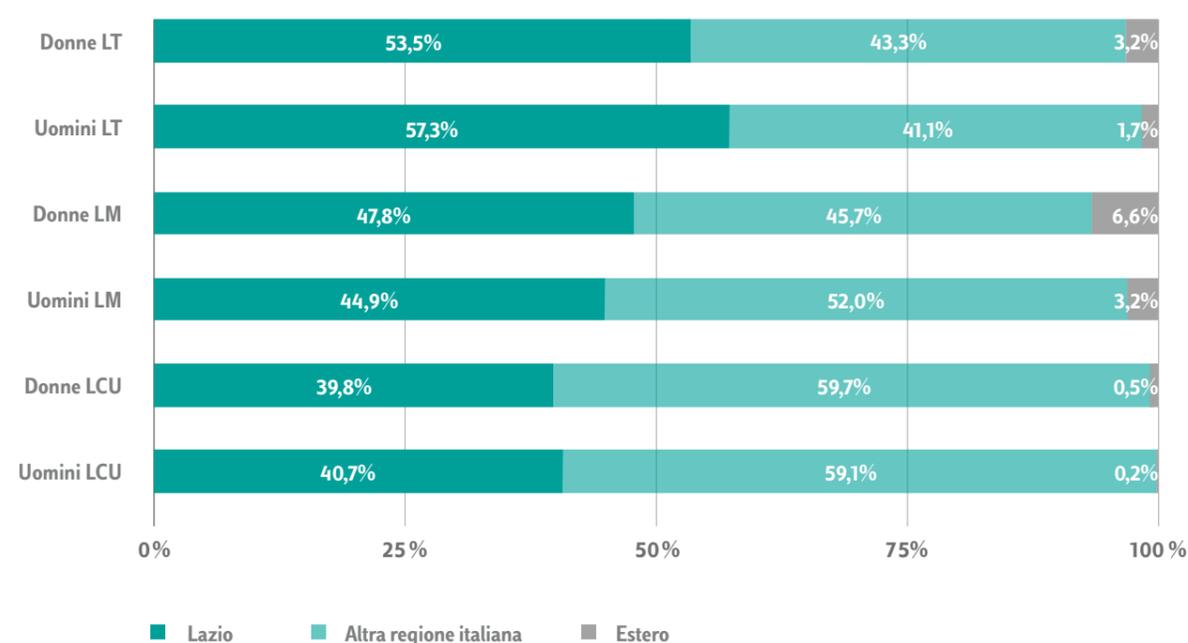
Grafico 1.6 Percentuale di iscritti/e per area geografica di provenienza, tipologia di corso (LT, LM, LCU) e per genere 2020/2021



Dal grafico emerge un dato interessante, intuibile anche empiricamente considerato il periodo storico interessato dalla pandemia. Le studentesse e gli studenti dei Corsi Triennali provengono maggiormente dalla regione Lazio mentre quelli dei Corsi Magistrali si spostano in percentuale più alta dalle altre regioni. Focalizzandoci sulle studentesse magistrali, quelle provenienti dal Lazio sono il 44,6% contro il 47,1% proveniente da regioni diverse e l'8,3% dall'estero.

Nel Ciclo Unico invece c'è una netta prevalenza di studentesse provenienti da altre regioni (59,5%) e una bassa percentuale di donne straniere (0,6%), dovuta principalmente alla peculiarità dell'offerta formativa del corso di Giurisprudenza. Confrontando l'anno accademico appena visto con quello precedente (cfr. grafico 1.7), si nota che a livello di Lauree Magistrali c'è stato un incremento sia delle donne provenienti da altre regioni (1,4%) sia delle donne provenienti dall'estero (1,7%). Nel Ciclo Unico invece c'è una similarità con l'anno precedente nella distribuzione di genere, con un leggero incremento delle studentesse straniere.

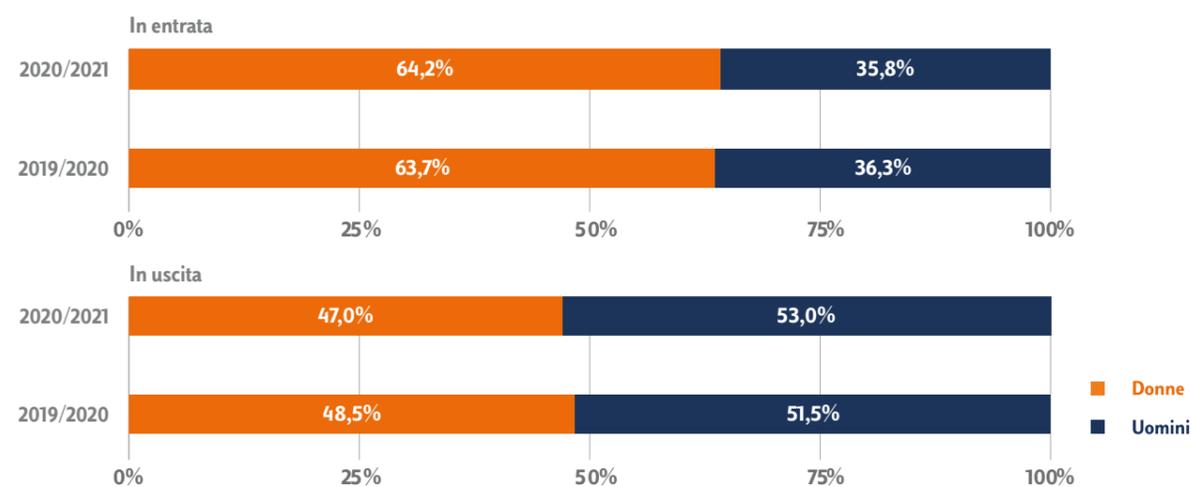
Grafico 1.7 Percentuale di iscritti/e per area geografica di provenienza, tipologia di corso (LT, LM, LCU) e per genere 2019/2020



La mobilità va interpretata anche come fenomeno legato ai programmi di scambio internazionale, sia in entrata che in uscita. Come si evince dal grafico 1.8, le studentesse internazionali che vengono in Italia sono molte di più di quelle che escono per programmi di scambio.

Al contrario, la percentuale degli uomini in uscita prevale rispetto a quella delle donne (53% vs 47% nel 2020/2021). Questa percentuale è cresciuta dell'1,5% tra il 2019/2020 ed il 2020/2021.

Grafico 1.8 Percentuale di studenti/studentesse in programmi di scambio internazionali in entrata e uscita, per genere



Ambito C: LA PERFORMANCE NEGLI STUDI

Sono presentati in questa sezione i dati relativi alla composizione per genere e per voto di laurea (grafici 1.9 e 1.10). Si osserva immediatamente che la performance delle studentesse e degli studenti nel corso dei due anni accademici considerati è cresciuta per le votazioni superiori al 105 e che in entrambi gli anni le studentesse hanno ottenuto risultati migliori rispetto ai colleghi uomini. Nel 2020/2021 l'86,3% delle donne ha ottenuto una votazione superiore al 100 contro il 78,3% degli uomini (cfr. grafico 1.9).

Grafico 1.9 Percentuale di laureati/e per voto di laurea e genere 2020/2021

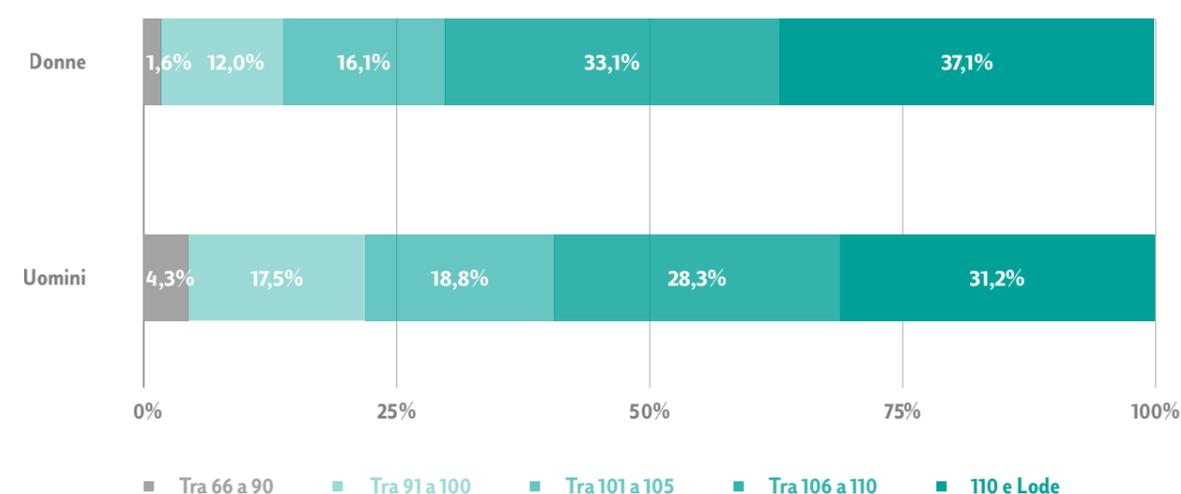
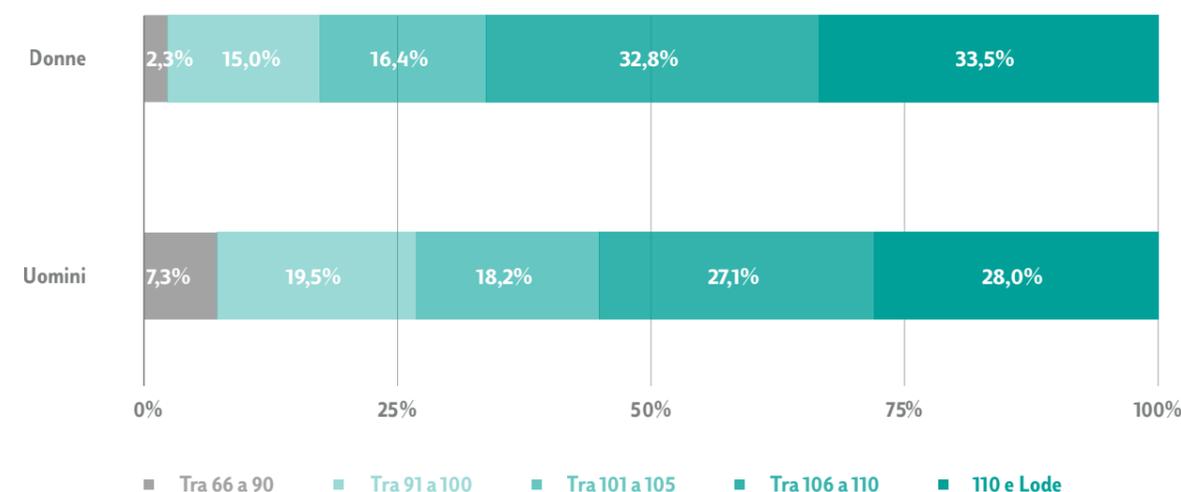


Grafico 1.10 Percentuale di laureati/e per voto di laurea e genere 2019/2020



La sezione riferita alla performance negli studi per genere continua con i dati che illustrano l'andamento delle laureate e dei laureati per Corso di Laurea Triennale, Magistrale e a Ciclo Unico.

Dai grafici emerge che le studentesse hanno raggiunto risultati più brillanti degli studenti, sia nell'a.a. 2019/2020 che nel 2020/2021. Inoltre, nel confronto, si nota come le performance delle studentesse siano migliorate molto nei Corsi di Laurea Magistrale e a Ciclo Unico (+4,4% e +5%) mentre nell'ambito delle Triennali sono gli studenti che hanno avuto una crescita superiore (+6,3% vs 5,9%).

Grafico 1.11 Percentuale laureati/e in corso per tipologia di corso e genere 2020/2021

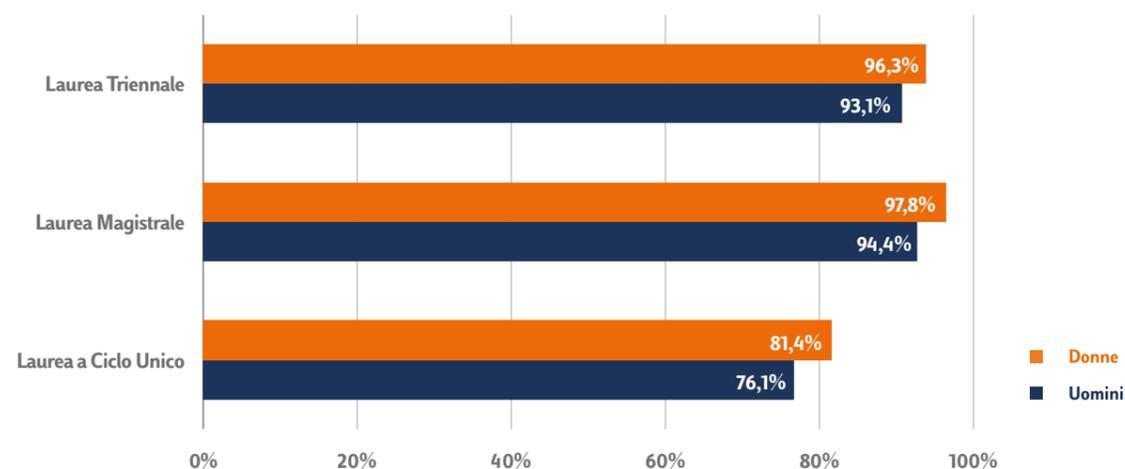
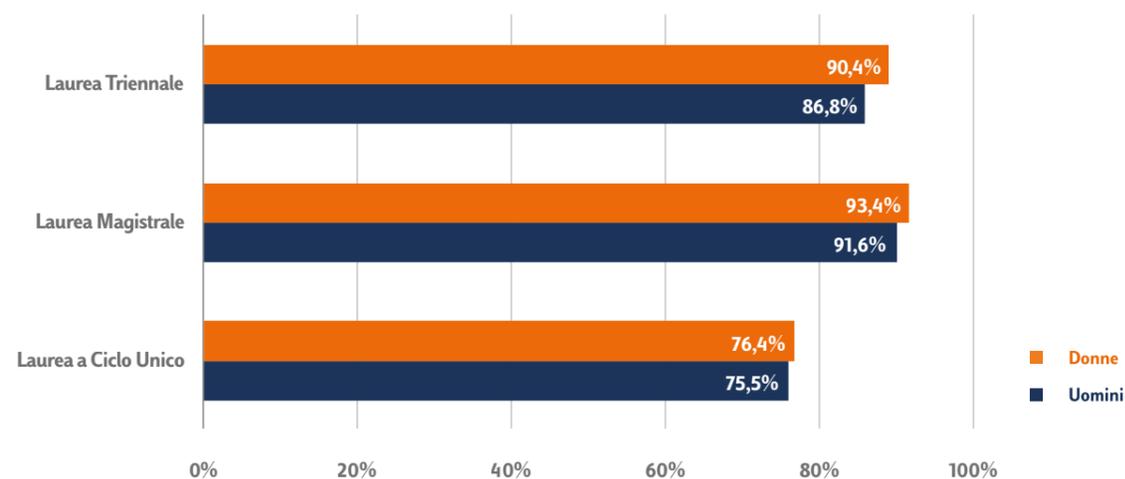


Grafico 1.12 Percentuale laureati/e in corso per tipologia di corso e genere 2019/2020



Per quanto riguarda la quota di studenti e studentesse che non proseguono nello stesso Corso di Laurea in cui si sono immatricolati (grafici 1.13 e 1.14), nel 2020/2021 si è riscontrato un andamento delle studentesse più discontinuo rispetto alla popolazione studentesca maschile (5,2% contro 4,9%).

In generale nel 2020/2021 c'è stato un incremento del tasso di chi non ha proseguito nello stesso corso di studio a livello di Ateneo (5,1% medio totale), sia per gli studenti che per le studentesse che probabilmente hanno risentito dell'incertezza della situazione pandemica, attestandosi comunque sempre su valori nettamente più bassi della media nazionale (20,2% nel 2020/2021).

Grafico 1.13 Quota percentuale di studenti/studentesse che non proseguono nello stesso Corso di Laurea in cui si sono immatricolati 2020/2021

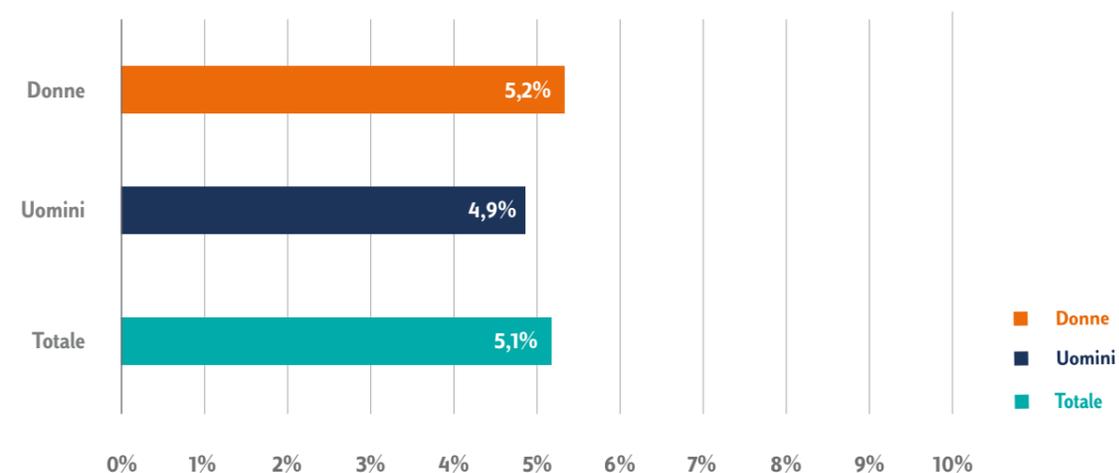
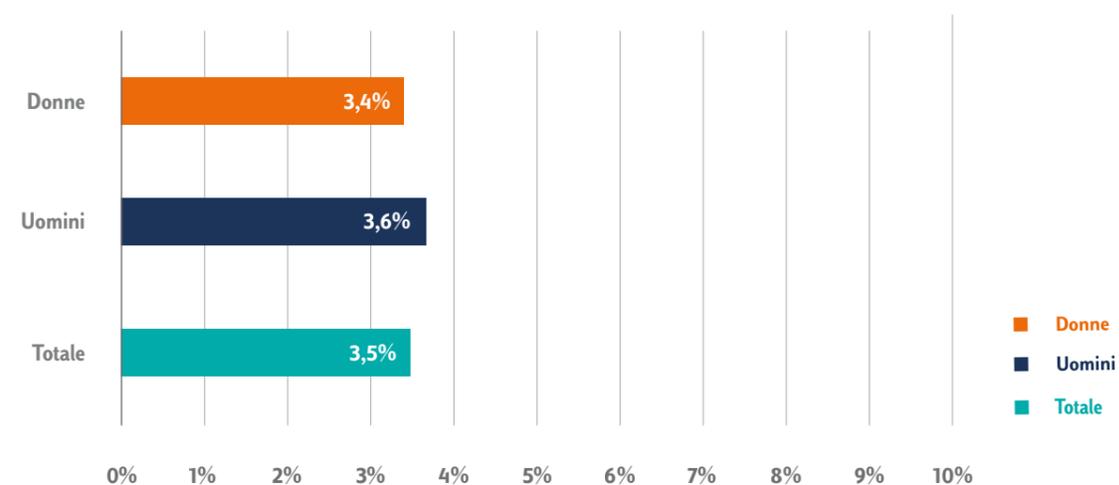


Grafico 1.14 Quota percentuale di studenti/studentesse che non proseguono nello stesso Corso di Laurea in cui si sono immatricolati 2019/2020



Ambito D: TASSO DI OCCUPAZIONE DI LAUREATE E LAUREATI

LuiSS presenta un tasso di occupazione dei suoi laureati molto alto rispetto alla media degli atenei italiani nell'ambito delle Scienze Sociali, non scendendo mai sotto l'85% circa. Nei grafici 1.15 e 1.16 sono raffigurate queste percentuali, per genere, ad un anno e a cinque anni dalla laurea. Ad un anno dal conseguimento della laurea nell'anno 2021 si osserva che il tasso di occupazione degli uomini è più alto, sia per la Magistrale sia per il Ciclo Unico, rispetto alle donne. A cinque anni dalla laurea invece il tasso di occupazione degli uomini e delle donne è analogo per la Laurea Magistrale (LM) attestandosi intorno al 94,6% mentre nel Ciclo Unico (CU) quello delle donne rimane allo stesso livello di quello ad un anno, intorno all'88,5% scarso. Complessivamente i tassi di occupazione nell'anno 2020 sono più alti di quelli del 2021 e questo presumibilmente a causa dell'impatto dei due anni di pandemia.

Grafico 1.15 Tasso di occupazione di laureati/e a 1 anno e 5 anni dalla laurea, per tipologia di corso (LT, LM, LCU) e genere 2021

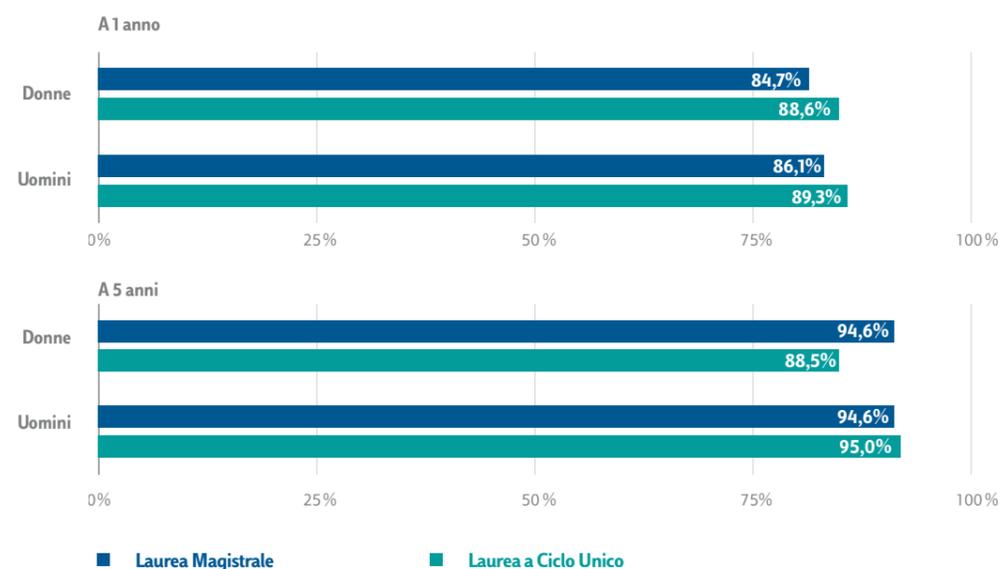


Grafico 1.16 Tasso di occupazione di laureati/e a 1 anno e 5 anni dalla laurea, per tipologia di corso (LT, LM, LCU) e genere 2020



La retribuzione netta mensile per tipologia di corso, sempre ad un anno e a cinque anni dalla laurea, presenta un evidente divario di genere a sfavore delle donne (cfr. grafici 1.17 e 1.18). Sebbene tra il 2020 e il 2021 la retribuzione media delle donne sia cresciuta, persiste lo stesso divario di genere.

Grafico 1.17 Retribuzione mensile netta di laureati a 1 anno e 5 anni dalla laurea per tipologia di corso (LM, LCU) e genere 2021

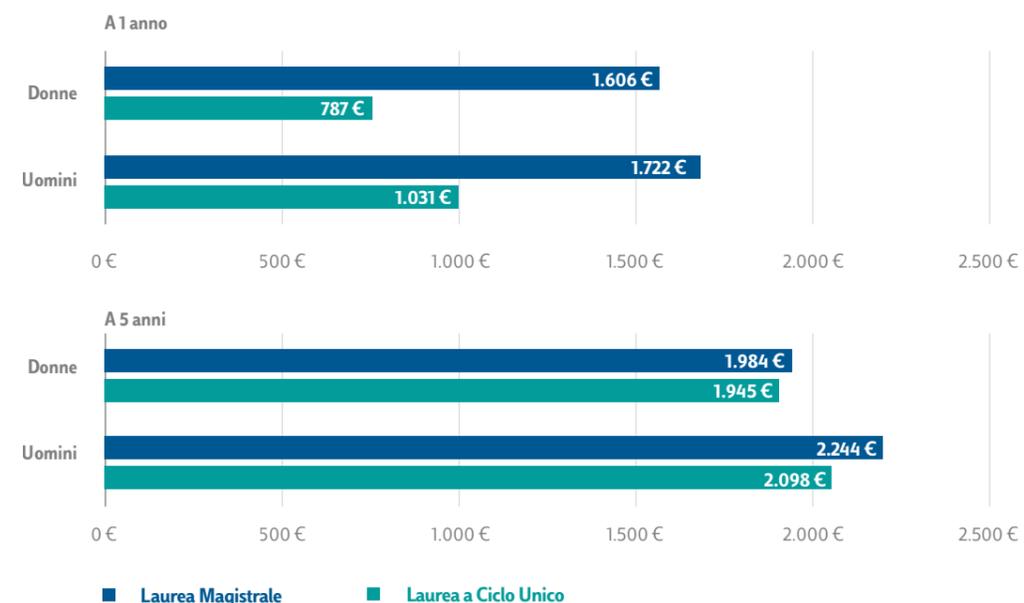


Grafico 1.18 Retribuzione mensile netta di laureati a 1 anno e 5 anni dalla laurea per tipologia di corso (LM, LCU) e genere 2020



Ambito D: CORSI DI DOTTORATO COMPOSIZIONE

I grafici 1.19 ed 1.20 mostrano come, sia nel 2019/2020 sia nel 2020/2021 ci sia una polarizzazione degli uomini nei Corsi di Dottorato rispetto alle donne. In particolare, il fenomeno si accentua nel 2020/2021 con una percentuale di uomini iscritti ai Corsi di Dottorato del 68,2% nell'ambito del dipartimento di Scienze Politiche e del 54,3% su temi economici e di diritto, stando alle aree FoET (cfr. Ambito A: composizione studentesca).

Grafico 1.19 Percentuale iscritti/e ai Corsi di Dottorato per area di studio e genere 2020/2021

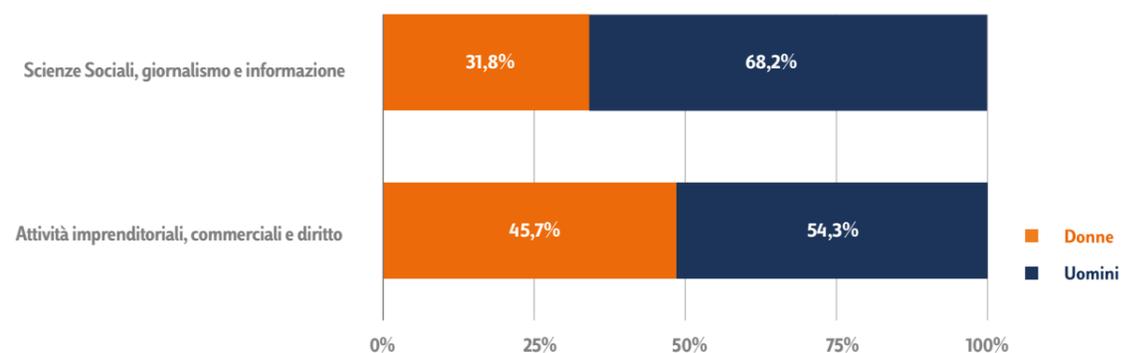
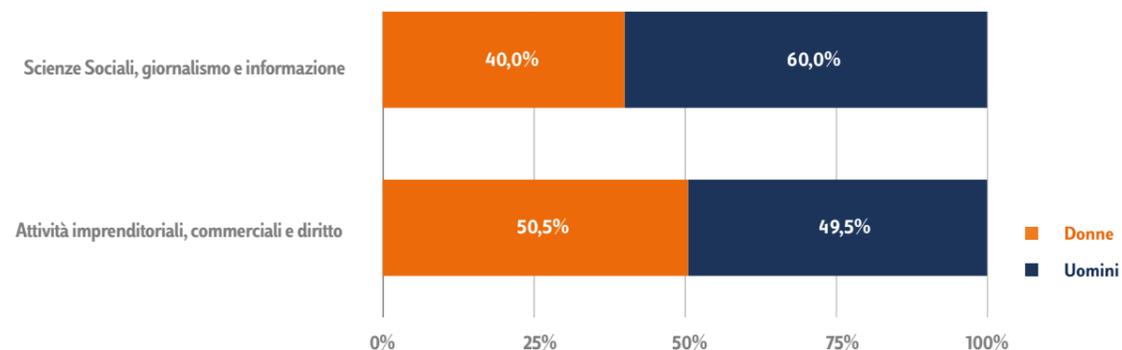
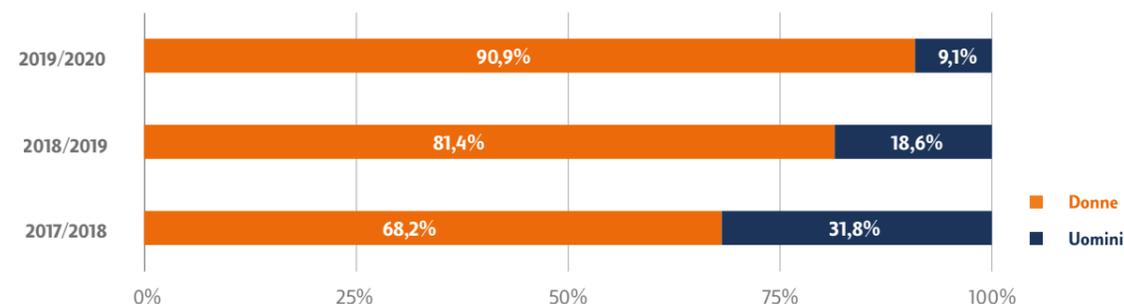


Grafico 1.20 Percentuale iscritti/e ai Corsi di Dottorato per area di studio e genere 2019/2020



Invece nell'ambito delle Scuole di Specializzazioni e delle professioni legali tra il 2017 ed il 2020 c'è stata una forte polarizzazione del genere femminile, raggiungendo una presenza del 90,9% nel corso del 2019/2020 (cfr. grafico 1.21). Dal a.a. 2020/2021 non sono state bandite nuove edizioni delle Scuole di Specializzazione delle professioni legali.

Grafico 1.21 Percentuale di iscritti/e alle Scuole di Specializzazione per genere



Sul tasso di abbandono dei Corsi di Dottorato di ricerca, sebbene la serie storica rappresenti dei valori bassissimi, si nota (cfr. tabella 1.22) che negli ultimi due anni di analisi c'è stato un aumento del tasso di abbandono delle dottorande rispetto ai dottorandi. In termini di numeri assoluti, si tratta di una studentessa su sessantuno nel 2019/2020 e di una su cinquanta nel 2020/2021, in linea con quella degli uomini.

La segregazione verticale rispetto al percorso accademico non è tanto riscontrabile nella fase del Dottorato ma successivamente, cioè negli altri traguardi della vita accademica, tema che approfondiremo nel capitolo successivo (Analisi del personale docente e ricercatore).

Tabella 1.22 Tasso di abbandono ai Corsi di Dottorato di ricerca, per area di studio e genere

ANNO	DONNE	UOMINI
2020/2021	2,0%	0,0%
2019/2020	1,6%	1,5%
2018/2019	0,0%	0,0%
2017/2018	0,0%	0,0%
2016/2017	0,0%	1,3%

5.2 Analisi del personale docente e ricercatore

Il personale docente e ricercatore comprende:

- I Personale docente di prima fascia (PO - Grade A);
- I Personale docente di seconda fascia (PA - Grade B);
- I Personale ricercatore a tempo indeterminato (RU -Grade C);
- I Personale ricercatore a tempo determinato (RTD - Grade C), di tipo A o B (RTDA, RTDB);
- I Titolari di assegno di ricerca (AR - Grade D)

Ambito A: LA COMPOSIZIONE

Di seguito, nei grafici 2.1 e 2.2 si presenta la distribuzione del personale docente, per genere e per ruolo. Nel 2020 le docenti donne di prima fascia erano il 26% del totale divenendo il 27,3% nel corso del 2021. In generale, le donne si attestano al di sotto del 30% con una media nazionale che si aggira intorno al 40%.

Procediamo entrando nel dettaglio e osservando da vicino il fenomeno, esistente anche a livello nazionale, della segregazione verticale nell'ambito delle carriere universitarie. Per segregazione verticale si intende che nell'avanzamento di carriera - da titolari di assegni di ricerca a docenti di prima fascia - la proporzione di donne scende notevolmente a favore degli uomini.

Nel grafico 2.2 si nota come i ricercatori e le ricercatrici di tipo A, sia nel 2020 che nel 2021, abbiano un peso percentuale molto simile (si noti come siano costanti al 45,5% nei due anni) che scende drasticamente per gli assegnisti di ricerca e per i docenti fino ad arrivare nel 2021 al 15% per i professori di prima fascia. Complessivamente il totale del personale docente e ricercatore, nel 2021, è composto dal 24,9% da donne contro un 75,1% di uomini.

Grafico 2.1 Distribuzione percentuale per genere docenti prima fascia 2021 e 2020

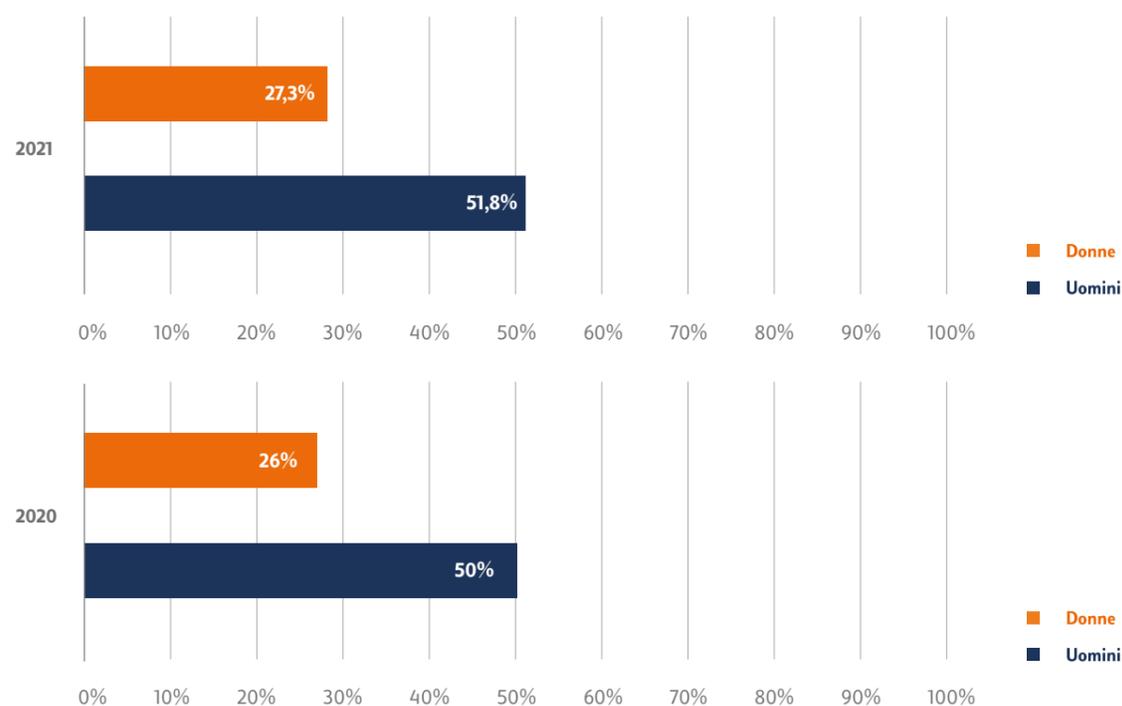
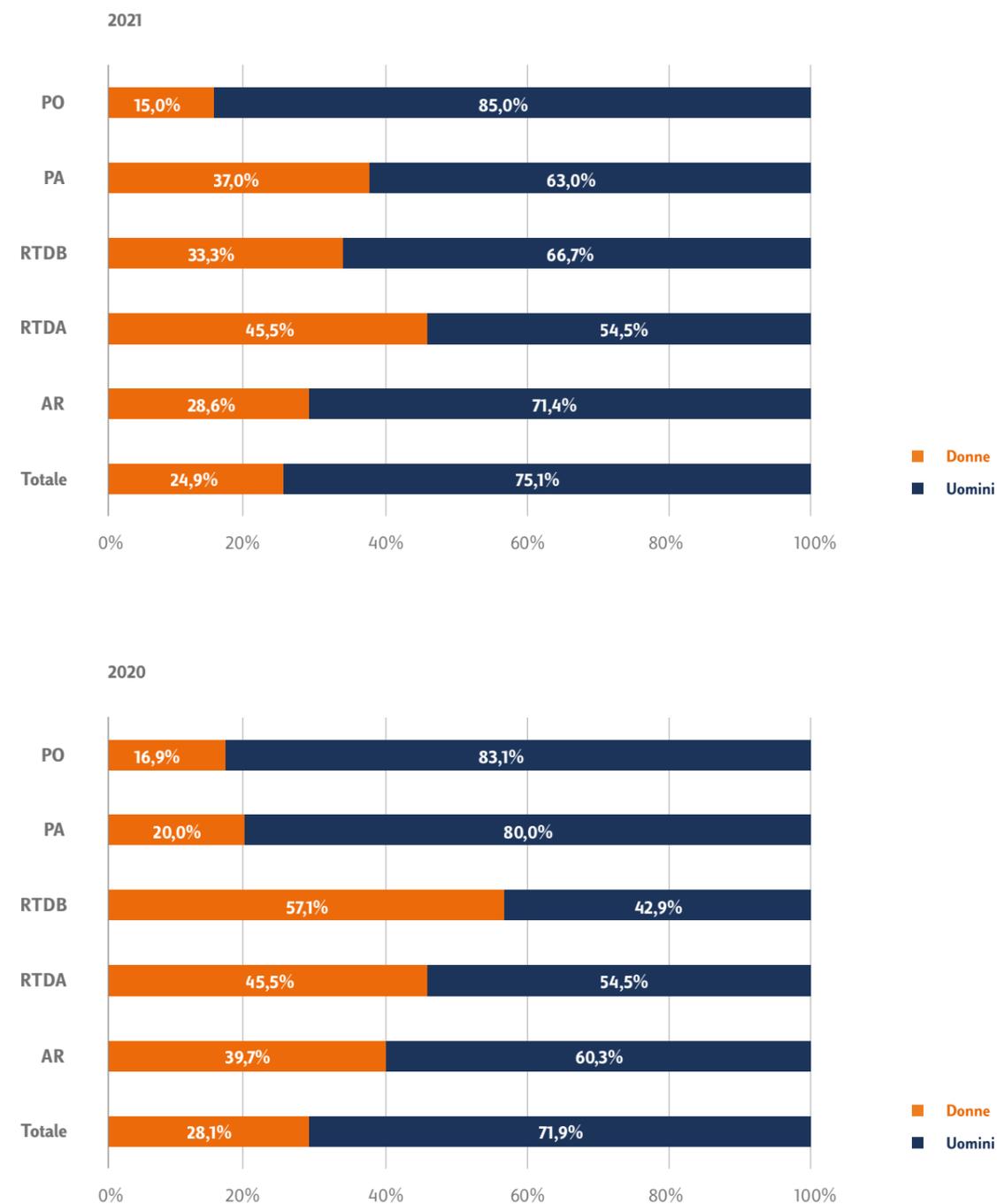


Grafico 2.2 Distribuzione percentuale personale docente per genere e ruolo 2021 e 2020



Nel grafico 2.3 è rappresentata la serie storica del periodo 2017-2021 della percentuale di donne che ricoprono le posizioni di docente di prima, di seconda fascia e di ricercatrici (sia di tipo indeterminato che determinato). Nel grafico si osserva la crescita negli anni delle docenti donne di Grade B (professoressse associate), con un incremento esponenziale tra il 2020 e il 2021, mentre l'andamento per le ricercatrici è più lineare.

Anche la serie storica delle professoressse di Grade A ha un andamento medio crescente, nonostante si osservi una decrescita negli ultimi due anni di analisi. In particolare, alla crescita negli anni delle professoressse associate (Grade B), che nel 2021 si attestano al 37%, corrisponde una decrescita dei professori associati che nel 2021 raggiungono il 63% (cfr. grafico 2.3.3). Per quanto riguarda i professori ordinari (Grade A), tra il 2017 ed il 2021 l'andamento del genere è lineare attestandosi mediamente sempre intorno all'85% (cfr. grafico 2.3.2). Per quanto riguarda i professori ordinari (Grade A), tra il 2017 ed il 2021 l'andamento del genere è lineare attestandosi mediamente sempre intorno all'85% (cfr. grafico 2.3.2).

Grafico 2.3 Serie Storica 2017-2021 percentuale docenti donne per ruolo

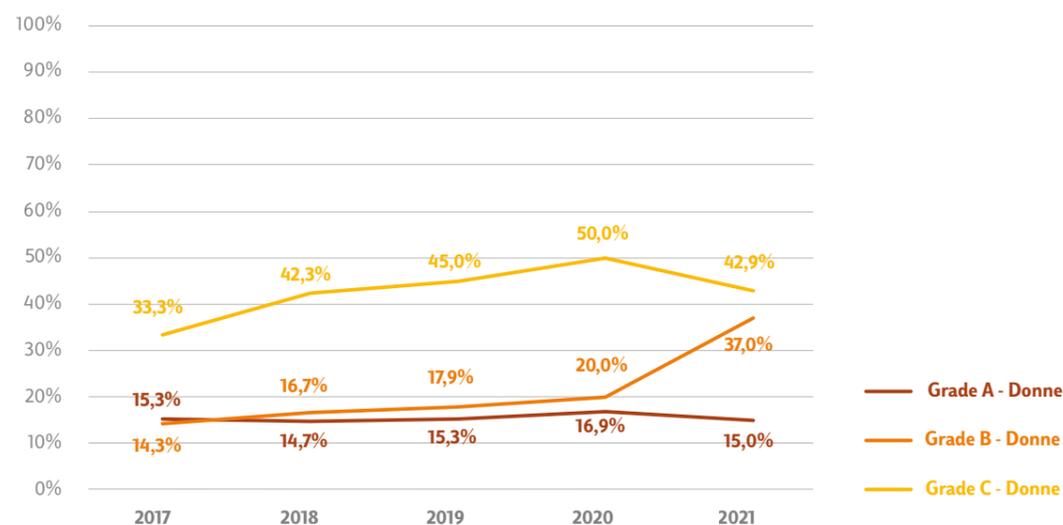
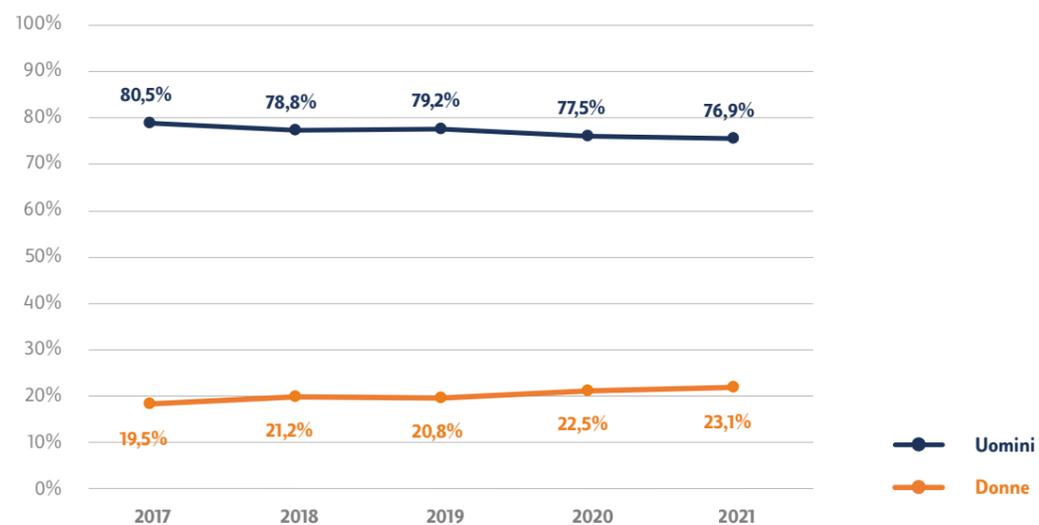


Grafico 2.3.1 Serie Storica 2017-2021 personale docente e ricercatore



NB. Sono esclusi i titolari di assegni di ricerca.

Grafico 2.3.2 Serie Storica 2017-2021 personale docente e ricercatore GRADE A

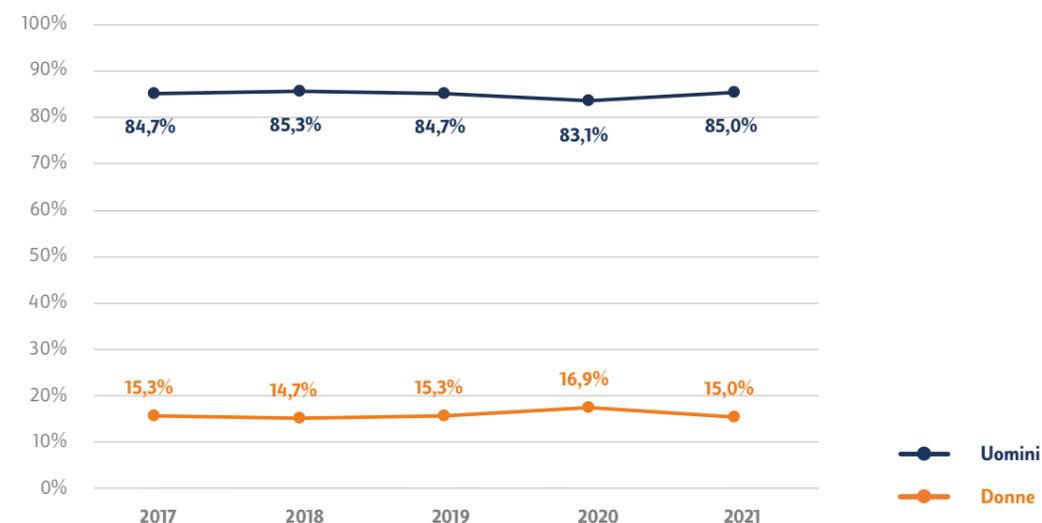


Grafico 2.3.3 Serie Storica 2017-2021 personale docente e ricercatore GRADE B

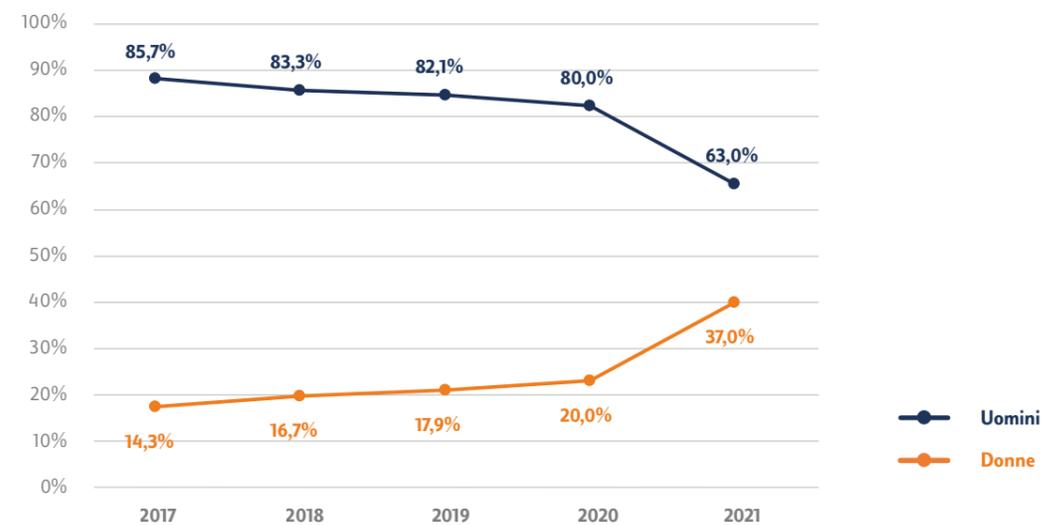
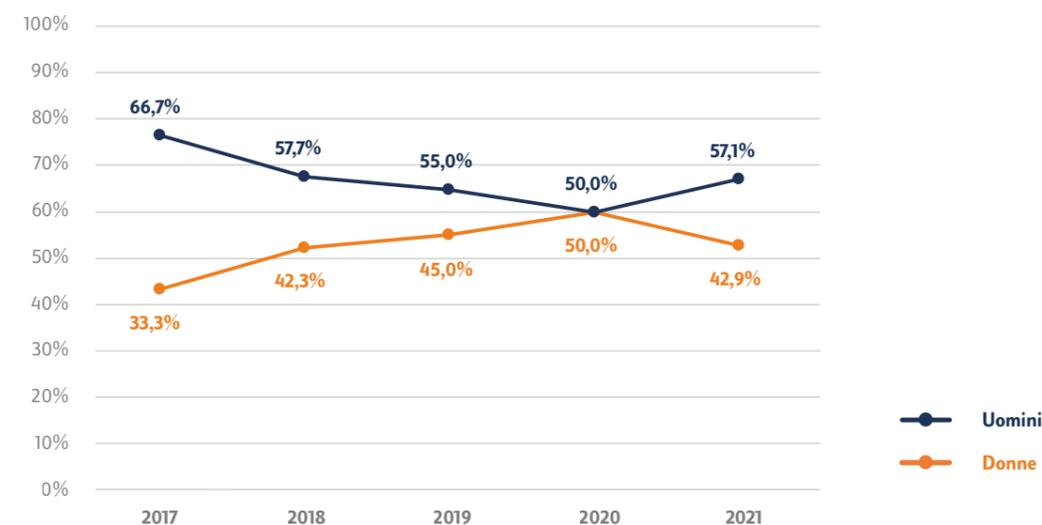


Grafico 2.3.4 Serie Storica 2017-2021 personale docente e ricercatore GRADE C



La distribuzione per fasce di età mostra la prevalenza di personale docente e ricercatore di età superiore ai 35 anni. Solo tra gli assegnisti di ricerca (Grade D), donne e uomini, l'età si abbassa al di sotto dei 34 anni. I professori strutturati (Grade A) hanno un'età superiore ai 45 anni, le professoresse invece sono più giovani: il 10,3% ha un'età tra i 35 ed i 44 anni (cfr. grafico 2.4). Si osserva come le professoresse associate (Grade B) abbiano un'età media maggiore rispetto agli uomini, ovvero sopra i 45 anni di età (il 29,4% ha un'età maggiore di 54 anni). Questo dato conferma il fenomeno della segregazione verticale per cui le donne tendono a rimanere più a lungo in tale ruolo perchè fanno più fatica ad avanzare nella carriera. Rispetto alla medesima fascia di ruolo, i professori associati tra i 35 ed i 44 anni sono il 40% mentre il 60% ha un'età compresa tra i 45 e i 54 anni di età.

Infine, dalla distribuzione si nota che nell'ambito della fascia dei ricercatori, sia a tempo determinato che non (Grade C e Grade D), le donne hanno un'età media molto più bassa degli uomini, con un 87,5% tra i 35 ed i 44 anni ed un 12,5% minore di 34 anni, per quanto riguarda il Grade C. Tra gli uomini, invece si rileva nel medesimo grade un 16,7% di ricercatori tra i 45 ed i 54 anni. Si ipotizza che gli uomini permangano nel ruolo ad età più avanzata avendo maggiori possibilità concrete di raggiungere il grado di professori strutturati.

Grafico 2.4 Distribuzione percentuale per genere e classe d'età 2021

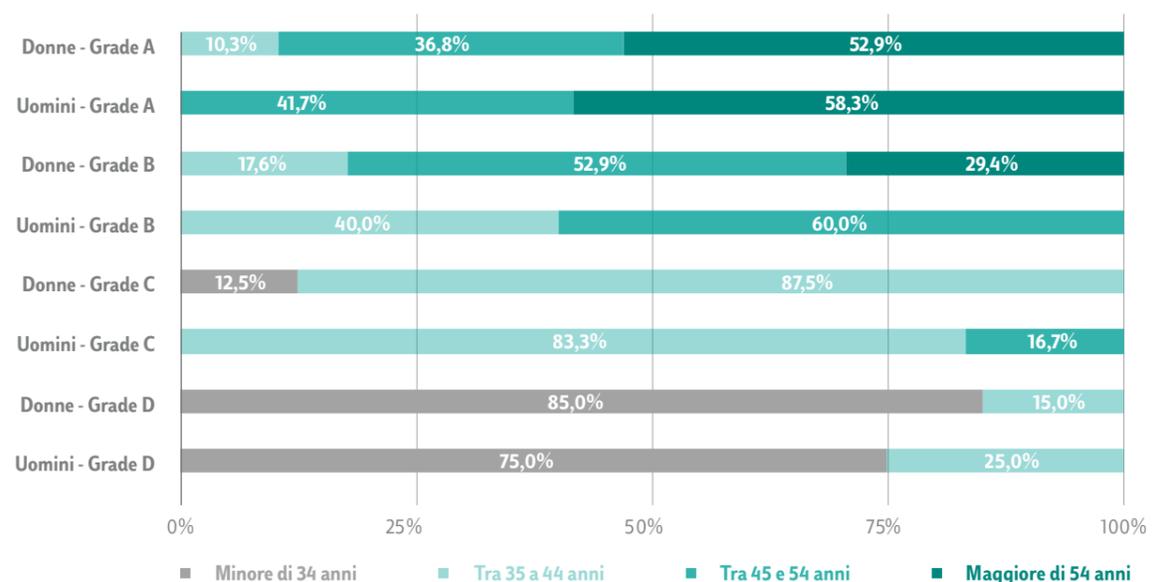


Grafico 2.4.1 Distribuzione docenti donne per fascia di età e per grade 2021

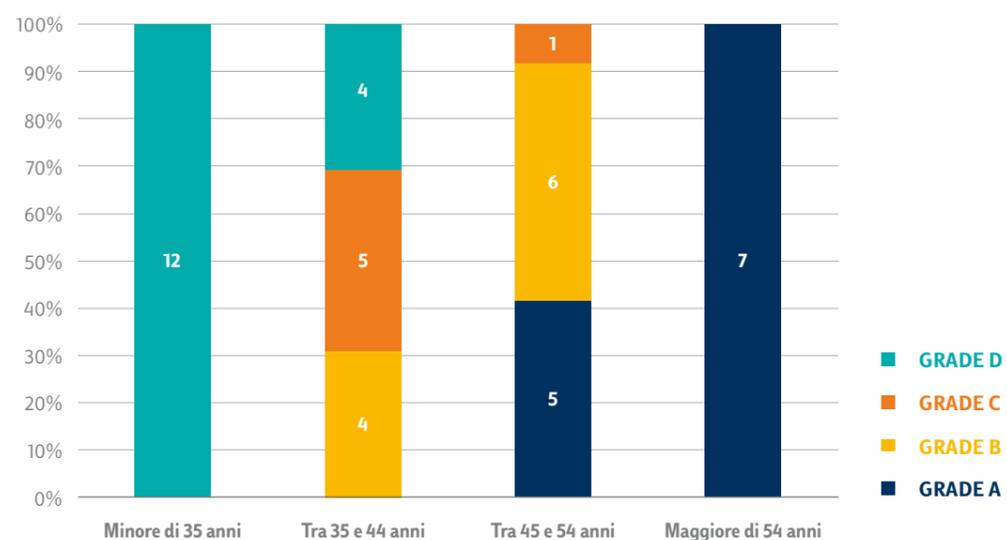


Grafico 2.4.2 Distribuzione percentuale docenti donne per fascia di età e per grade 2020

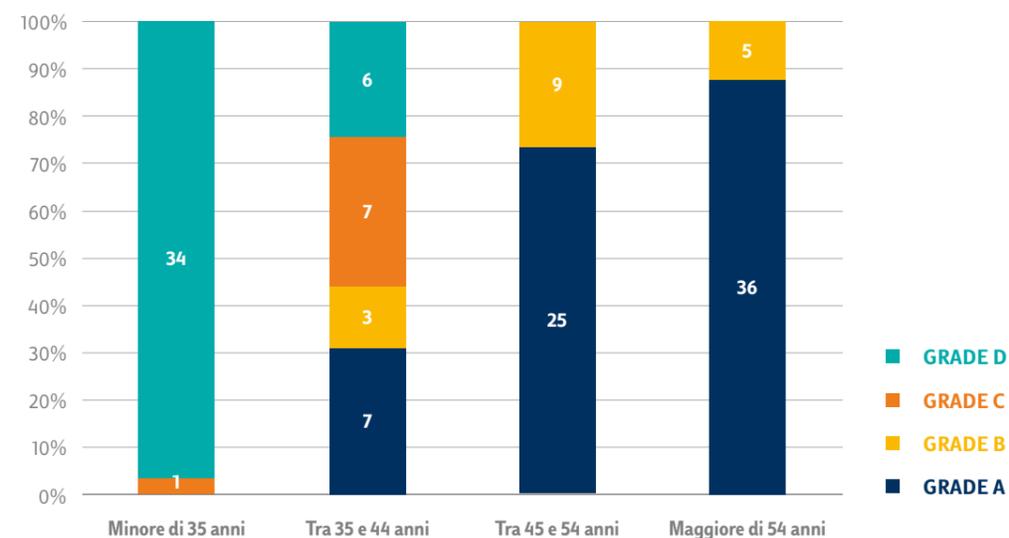
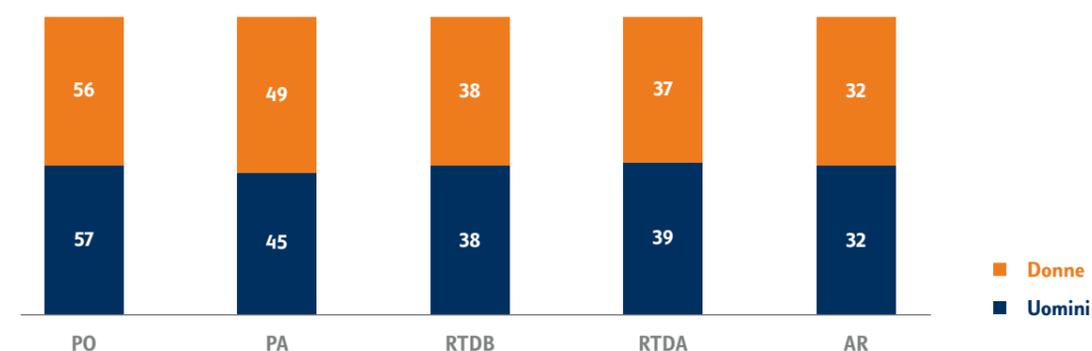


Grafico 2.4.3 Età media personale docente per fascia e per genere



Concentrandoci sui professori e sulle professoresse ordinarie, il grafico 2.5 ne presenta la distribuzione nei diversi FoRD (Field of Research and Development). I docenti Luiss appartengono per il 95% al FoRD 5 (Social Sciences) e per la parte restante ad altri FoRD dovuti all'apertura dei nuovi corsi in Data Science e di corsi trasversali nelle Humanities. Nell'ambito delle Social Sciences i docenti uomini nel 2020 rappresentavano l'85% circa del personale docente totale, contro il 15% circa di donne (figura 2.6). Questo dato nel 2021 è diventato l'86,8% contro il 13,2% delle donne (cfr. grafico 2.5). Nei nuovi ambiti di Data Science, afferenti al settore FoRD 02 Engineering and Technology, si rileva invece una equa distribuzione di donne e uomini in entrambi gli anni (grafici 2.5 e 2.5.1).

Grafico 2.5 Distribuzione docenti di prima fascia per genere tra Fields of Research & Development secondo la classificazione She Figures 2021

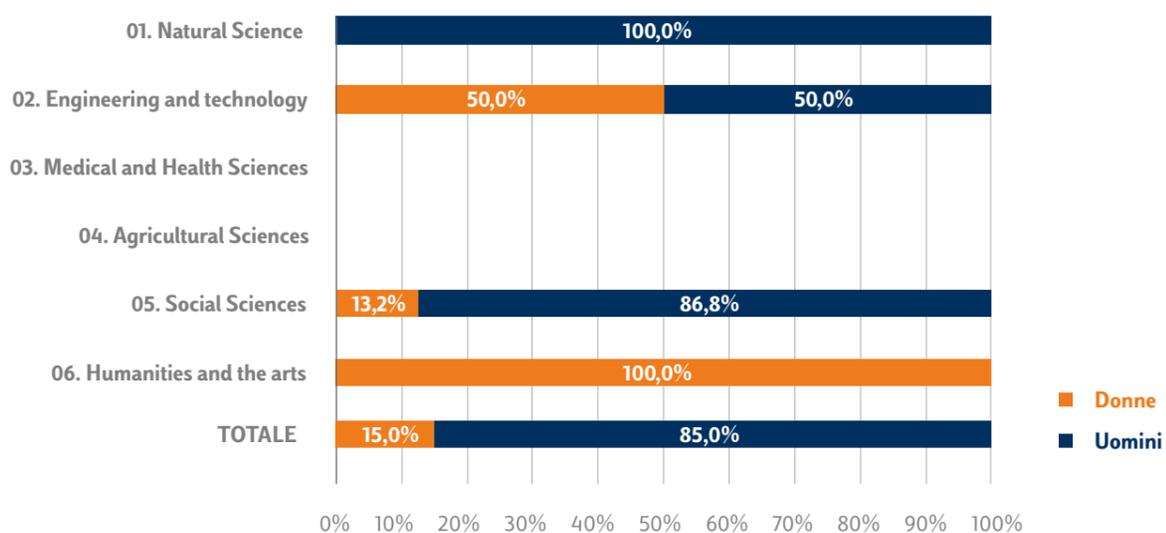


Grafico 2.5.1 Distribuzione professoresse e professori di I Fascia per Field of Research and Development 2021

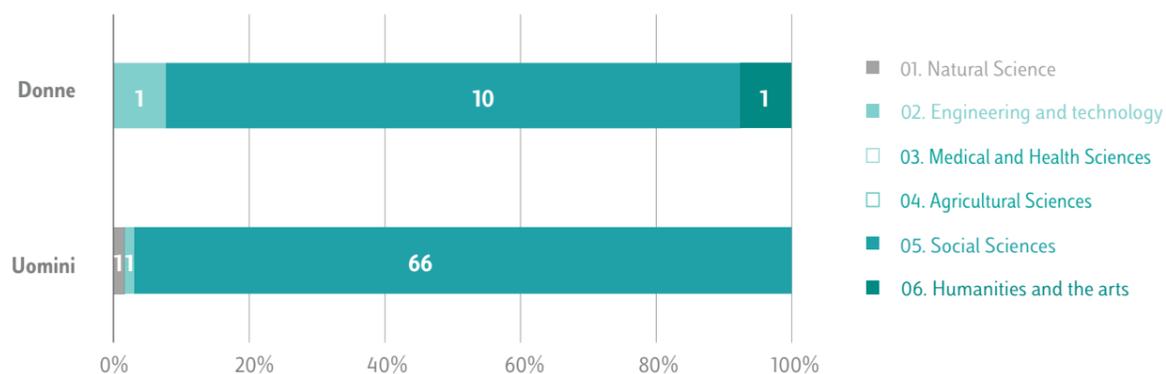


Grafico 2.6 Distribuzione docenti di prima fascia per genere tra Fields of Research & Development secondo la classificazione She Figures 2020

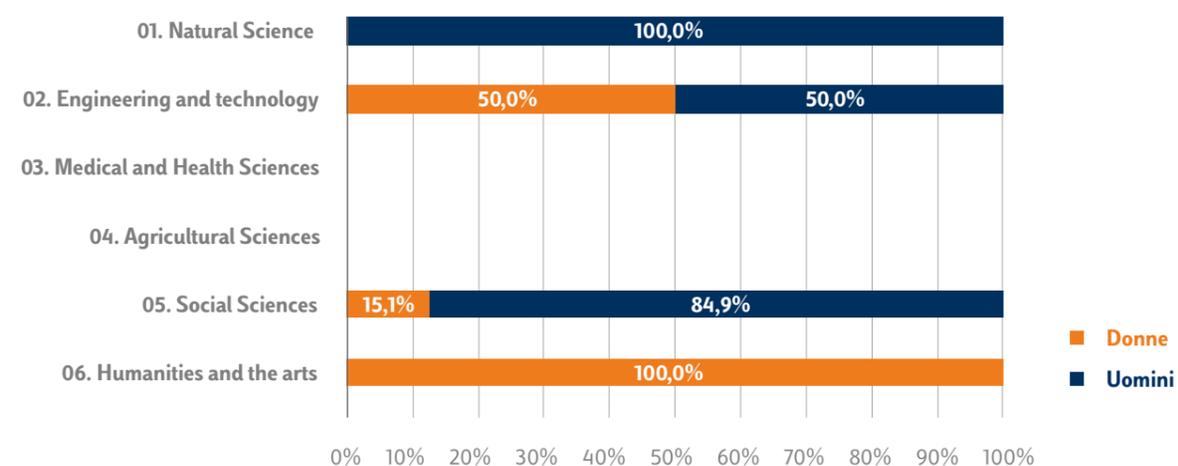
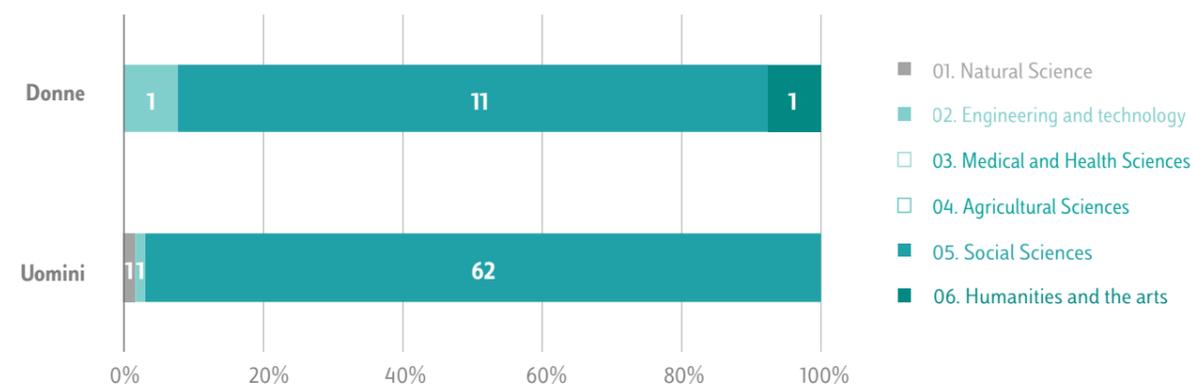


Grafico 2.6.1 Distribuzione professoresse e professori di I Fascia per Field of Research and Development 2020



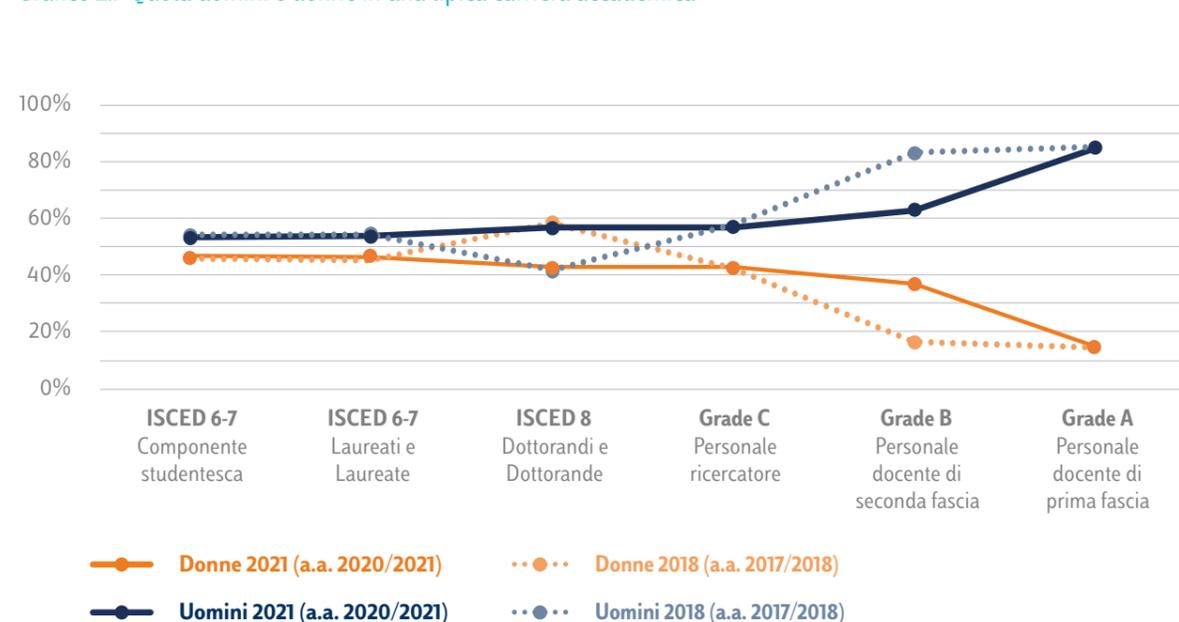
Ambito B: CARRIERE

Il grafico 2.7 raffigura l'andamento della carriera della popolazione studentesca dal momento della laurea fino al raggiungimento del livello di professore o professori di Grade A o B, considerando tutti gli ambiti di studio e ricerca.

In riferimento all'anno 2021 si nota che le studentesse sono a livello degli studenti nella componente studentesca (quasi il 50%), così come le laureate sui laureati (46,3% vs 53,7%). Nei percorsi di Dottorato si osserva un allargamento della forbice: le donne che frequentano un Corso di Dottorato diminuiscono del 3% rispetto alle laureate e cedono il passo agli uomini.

Il divario rimane costante tra ricercatori e ricercatrici: il 57% degli uomini nel 2021 ha ottenuto un Dottorato contro un 43% di donne. Si noti come al crescere dei livelli della carriera accademica, corrisponda un progressivo ampliamento della forbice: il personale docente di seconda fascia è composto dal 63% degli uomini mentre quello di prima fascia, come già analizzato, si compone all'85% di professori e per il 15% da professoressa. Si evidenzia, inoltre, che nel 2021 per le donne non vi è stato alcun passaggio di ruolo.

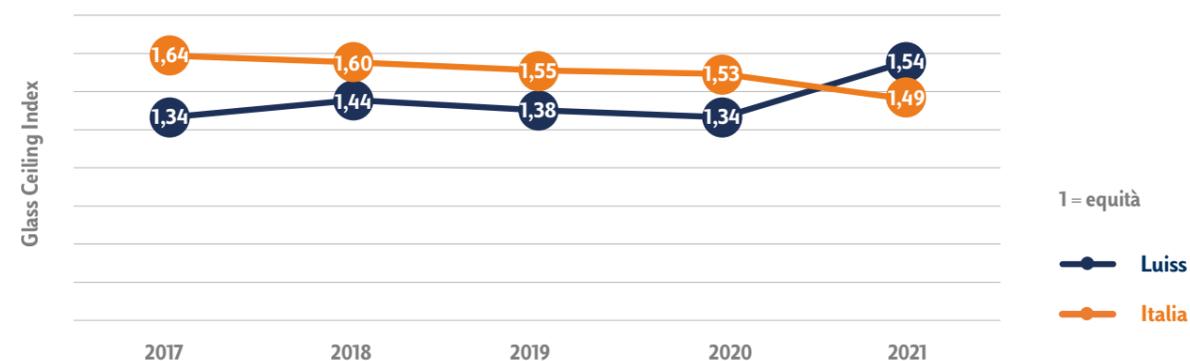
Grafico 2.7 Quota uomini e donne in una tipica carriera accademica



Glass Ceiling Index

Da ultimo, si propone un indicatore di sintesi noto come Glass Ceiling Index (GCI), ampiamente utilizzato per misurare il fenomeno del "soffitto di cristallo" (glass ceiling), che indica in letteratura quelle situazioni in cui si rilevano differenze nella possibilità di avanzamento di carriera rispetto al genere. Nel dettaglio, il GCI misura la possibilità che hanno le donne, rispetto agli uomini, nel raggiungere posizioni apicali della carriera accademica. L'indice considera la percentuale di donne sul totale del personale docente di prima fascia, normalizzata attraverso la presenza relativa di donne, rispetto agli uomini, fra il personale docente e ricercatore nei Grade A, B e C. Un indice pari a 1 indica l'assenza di differenza dell'avanzamento di carriera rispetto al genere; un indice inferiore ad 1 segnala una sovra rappresentazione di donne; un indice sopra l'1 riporta una sottorappresentazione di donne in tali posizioni. Nel dato Luiss e in quello nazionale sotto riportati nella grafico 2.8, si nota come il trend del CGI italiano sia fortunatamente in decrescita, mentre quello Luiss, nonostante sia stato dal 2017 nettamente migliore rispetto a quello nazionale, è leggermente peggiorato nel 2021 attestandosi comunque vicino al livello del CGI medio italiano.

Grafico 2.8 Glass Ceiling Index



Combinando gli elementi di segregazione orizzontale e verticale osservati, le tabelle 2.9 e 2.9.1 presentano un indicatore denominato "Rapporto di femminilità" che evidenzia l'evoluzione temporale della concentrazione di donne in alcuni ruoli e settori. Nello specifico, il rapporto di femminilità calcola il rapporto fra donne e uomini in un certo ruolo per ogni area CUN e il confronto fra le due annualità, permettendo una sintesi dei dati e della loro evoluzione nel tempo attraverso l'uso di un codice di colori (cfr. grafico 2.9): a gradazione blu sempre più scuro corrispondono rapporti di femminilità sempre meno favorevoli alle donne (Rapporto < 1), a colorazioni di arancione sempre più intenso corrispondono invece rapporti di femminilità sempre più favorevoli alle donne (Rapporto > 1), al bianco corrisponde la parità numerica tra donne e uomini (Rapporto = 1).

Tabella 2.9 Legenda rapporto femminilità

	Valore compreso tra	
	0	0,125
meno di 1 donna ogni 8 uomini		
da 1 donna ogni 8 uomini a 1 donna ogni 4 uomini	0,125	0,25
da 1 donna ogni 4 uomini a 1 donna ogni 2 uomini	0,25	0,5
da 1 donna ogni 2 uomini a 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	1,5
da 3 donne ogni 2 uomini a 2 donne ogni uomo	1,5	2
più di 2 donne ogni uomo	>2	

Fonte: Linee Guida per il Bilancio di genere negli atenei italiani, CRUI

La tabella 2.9.1 sottolinea i risultati del calcolo del Rapporto di Femminilità e fornisce una prospettiva complessiva rispetto alla distribuzione del personale nelle aree CUN e nei diversi livelli di carriera, fornendo quindi spunti per la discussione di elementi di segregazione orizzontale e verticale e dell'evoluzione nel periodo 2018-2021.

Considerando che in Luiss sono presenti solo alcune aree afferenti alle Scienze Sociali, con alcuni innesti specifici legati ad informatica o a ingegneria, possiamo evidenziare come nel 2021 si è raggiunta la parità di una donna ogni uomo nell'ambito dell'area 14 (Scienze Politiche e Sociali) e che tra il 2018 ed il 2021 ci sono stati notevoli miglioramenti nell'ambito dei professori di prima fascia, fatta eccezione per il personale docente di prima fascia (PO), sia nell'area 12 (Scienze Giuridiche) - più di una donna ogni due uomini - che in quella 13 (Scienze Economiche e Statistiche) - 1 donna ogni 4 uomini.

Tra i professori di prima fascia il rapporto di femminilità è analogo tra il 2021 ed il 2018, fatta eccezione per l'area 9 (Ingegneria Industriale e dell'Informazione) che, con la nascita di nuovi corsi, ha visto l'inserimento di nuove professionalità raggiungendo nel 2021 un rapporto di 1 ad 1 tra donne e uomini.

Tabella 2.9.1 Rapporto di femminilità per Ruolo e Area CUN anni 2018-2021

	RTD		RU		PA		PO	
	2021	2018	2021	2018	2021	2018	2021	2018
	01. Scienze matematiche e informatiche	-	-	-	-	-	-	0,0
09. Ingegneria industriale e dell'informazione	-	-	-	-	-	-	1,00	0,0
11. Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche	-	1,0	-	-	0,0	0,0	0,0	0,0
12. Scienze giuridiche	0,7	0,6	-	-	0,3	0,0	0,2	0,2
13. Scienze economiche e statistiche	0,8	0,8	-	-	0,7	0,3	0,2	0,2
14. Scienze politiche e sociali	1,0	1,0	-	-	1,0	0,3	0,0	0,0

Ambito A: COMPOSIZIONE (ALTRE EVIDENZE)

Nei grafici che seguono, dal 2.10 al 2.19, si evidenziano altre prospettive sui temi di genere nell'ambito del personale docente e ricercatore: sui passaggi di ruolo, nell'ambito della ricerca, sull'utilizzo dell'anno sabbatico, sui finanziamenti e nelle Commissioni di Laurea.

Ecco alcuni spunti di riflessione ulteriori che si colgono:

- I Negli anni 2020 e 2021 non si sono verificati passaggi di ruolo tra professori di seconda e prima fascia per le donne (grafici 2.10 e 2.11).
- I Si evidenzia una discrasia tra il numero di donne PI (Principal Investigators) e l'ammontare totale dei finanziamenti da ricerca competitiva vinti da Luiss (somma complessiva dei finanziamenti ERC, PRIN e altri progetti). Questo perché ai bandi, per progetti che prevedono aggiudicazione di finanziamenti più cospicui, applicano e poi vengono aggiudicati soprattutto a uomini (essendo maggiore la loro presenza nella faculty strutturata Luiss), creando quindi un divario significativo (grafico 2.16).
- I Si sottolinea come il numero di relatrici delle tesi di laurea sia molto più basso del numero di relatori (grafico 2.19).

Grafico 2.10 Passaggi di Ruolo per Genere e Area SD 2021

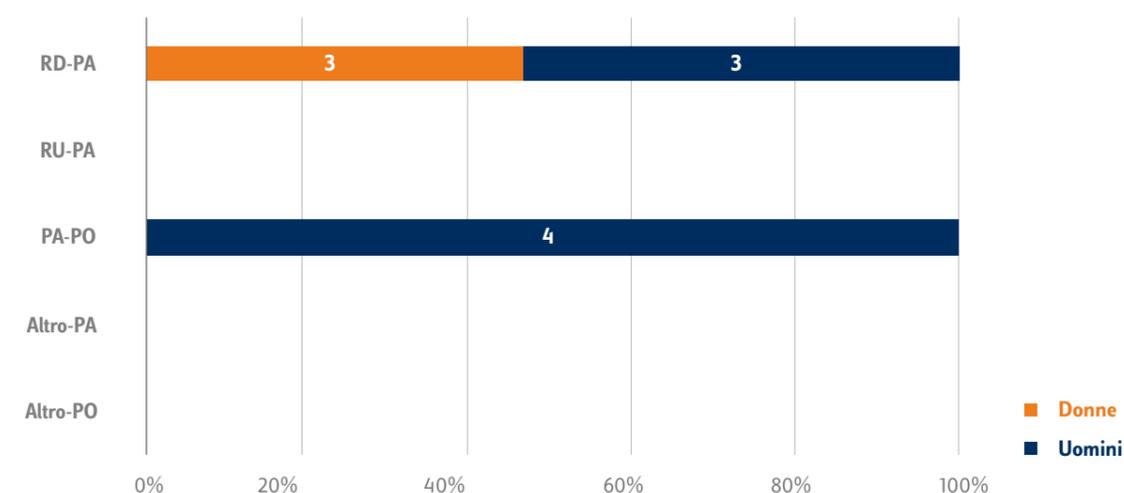


Grafico 2.11 Grafico passaggi di Ruolo per Genere e Area SD 2020

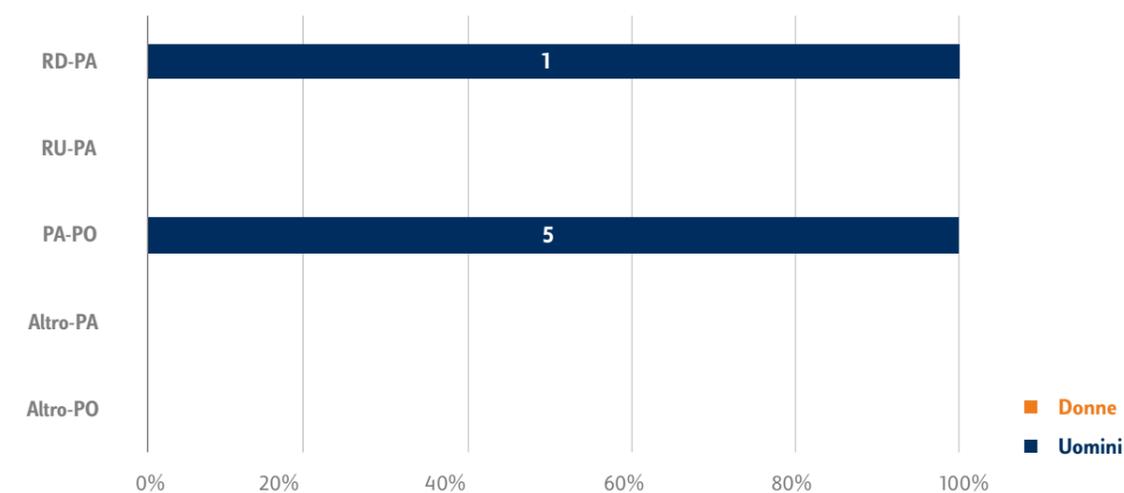


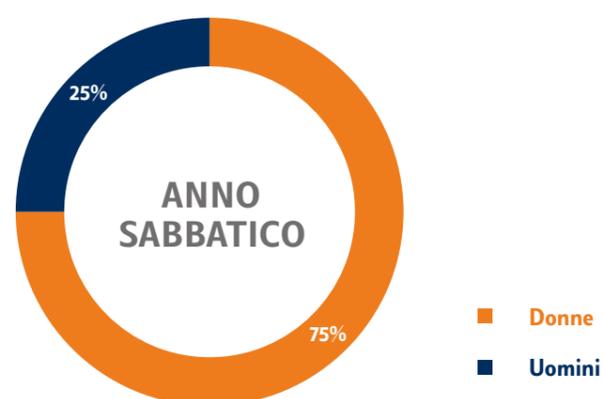
Grafico 2.12 Regime di impiego 2021



Grafico 2.13 Regime di impiego 2020

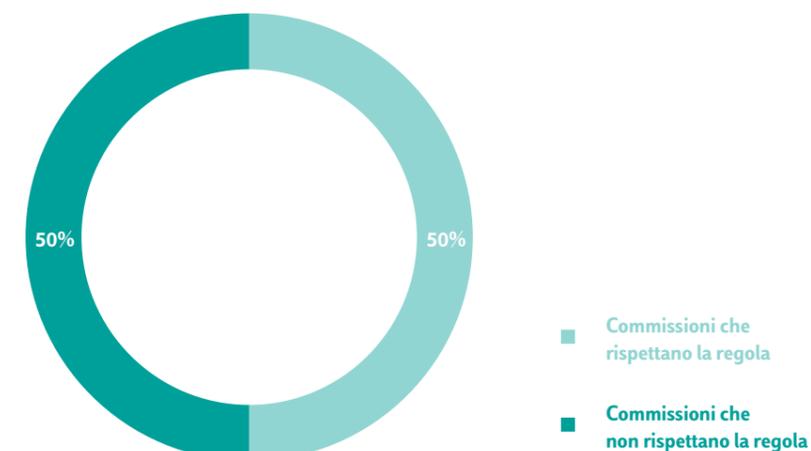


Grafico 2.14 Fruttori di periodo sabbatico nel quinquennio 2017-2021



Il grafico a torta 2.15 rappresenta la percentuale di commissioni di concorso in cui é rispettata la regola della composizione di genere mista dettata dal principio delle pari opportunità tra uomini e donne nella formazione delle commissioni giudicatrici, come raccomandato anche dall'Anac (vedi Aggiornamento 2017 al Piano Nazionale Anticorruzione).

Grafico 2.15 Commissioni concorso 2017-2021 che rispettano la regola di genere



La tabella 2.16 rappresenta il numero e la distribuzione percentuale di PI (Principal Investigators) per genere nei progetti PRIN/ERC e altri progetti sul fronte nazionale ed europeo (es. Horizon2020) e relativi finanziamenti aggiudicati.

Grafico 2.16 Finanziamenti da Ricerca Competitiva per genere del/della PI e finanziamento erogato 2019-2021

	PRIN 2017 (2019)		PRIN 2017 (2020)		ERC (2019)		ALTRI PROGETTI (2019)		ALTRI PROGETTI (2020)		ALTRI PROGETTI (2021)	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
N. progetti finanziati	1	6	0	2	0	1	1	3	3	9	1	7
Percentuale progetti finanziati	14,3%	85,7%	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%	25,0%	75,0%	25,0%	75,0%	12,5%	87,5%
Finanziamenti in €	81.685	527.291	0,00	287.557	0,00	1.944.581	12.500	1.154.325	354.160	970.550	295.240	939.491
Percentuale finanziamenti	13,4%	86,6%	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%	1,1%	98,9%	26,7%	73,3%	23,9%	76,1%

NB: nessun Prin nel 2021, nessun ERC nel 2020 e 2021 (progetti SEP Maeci esclusi).

Nei grafici 2.17 e 2.17.1 si illustrano rispettivamente la distribuzione percentuale dei valori assoluti dei PI e dei finanziamenti cumulativi ricevuti in relazione a progetti PRIN/ERC e altri progetti condotti nell'ultimo triennio, in base al genere e al settore scientifico - disciplinare ERC di riferimento. Luiss è presente solo nel settore scientifico SH ovvero Social Science and Humanities.

Grafico 2.17 Progetti PI per settore ERC e genere

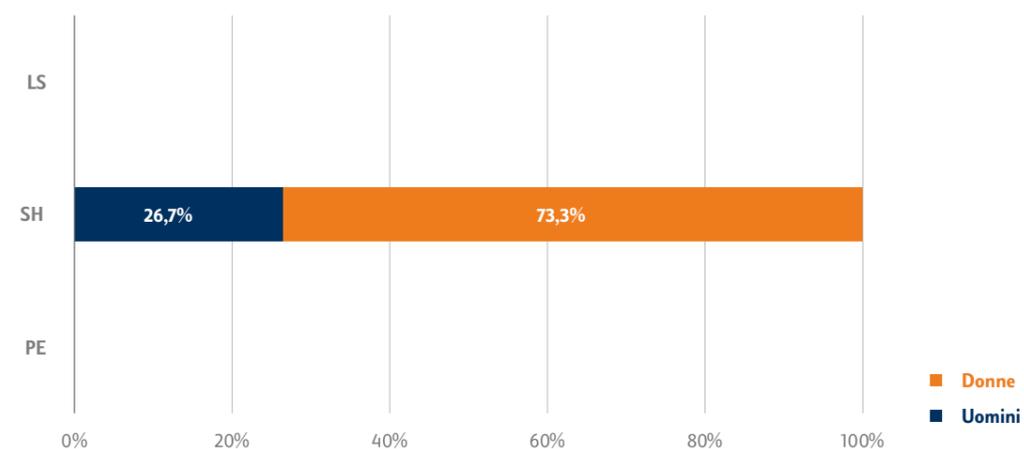


Grafico 2.17.1 Finanziamenti per settore ERC e genere

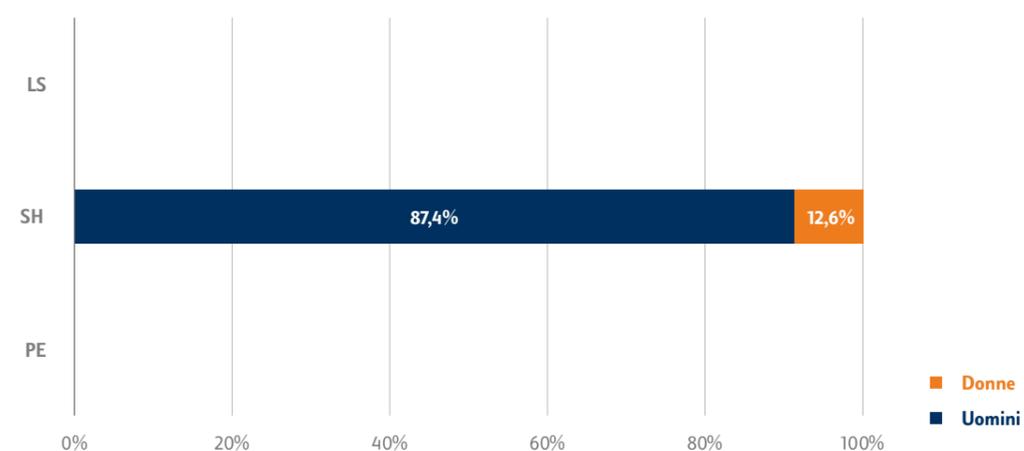


Grafico 2.18 Media pro-capite fondi di ricerca per genere e per ruolo 2021-2020

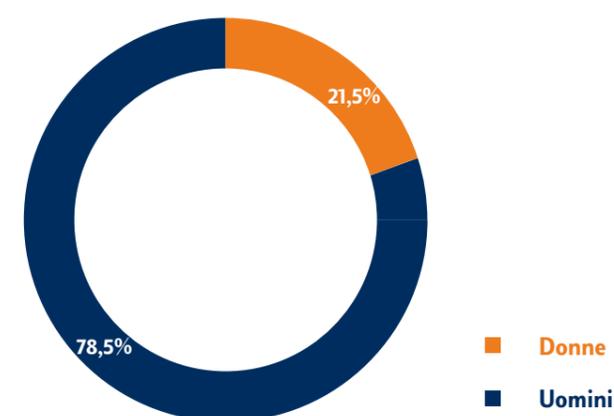
2021	RICERCA DI BASE FONDI ATENEO		PRIN E ALTRI BANDI NAZIONALI		BANDI INTERNAZIONALI		TOTALE	
	D	U	D	U	D	U	D	U
RTDA	5.681 €	4.093 €	0 €	0 €	0 €	0 €	5.681 €	4.093 €
RTDB	8.400 €	8.159 €	0 €	0 €	0 €	0 €	8.400 €	8.159 €
RU	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €
PA	10.257 €	5.761 €	0 €	18.947 €	0 €	18.435 €	10.257 €	43.143 €
PO	0 €	5.870 €	0 €	825 €	21.089 €	2.450 €	21.089 €	9.145 €

2020	RICERCA DI BASE FONDI ATENEO		PRIN E ALTRI BANDI NAZIONALI		BANDI INTERNAZIONALI		TOTALE	
	D	U	D	U	D	U	D	U
RTDA	5.457 €	4.862 €	0 €	0 €	0 €	0 €	5.457 €	4.862 €
RTDB	7.819 €	5.542 €	0 €	0 €	0 €	0 €	7.819 €	5.542 €
RU	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €
PA	2.768 €	16.187 €	0 €	3.299 €	0 €	0 €	2.768 €	19.486 €
PO	4.291 €	0 €	18.451 €	4.784 €	11.063 €	3.258 €	33.805 €	8.042 €

Anni di riferimento richiesti: 2020, 2021

NB: "fondi Ateneo" (interni) = fondi VIR o GES distribuiti dai Dipartimenti

Grafico 2.19 Relatore/Relatrice tesi di laurea



Dal grafico appare evidente come la percentuale del numero di relatrici (21,5%) sia molto più basso della percentuale del numero di relatori di tesi di laurea (78,5%).

5.3 Analisi personale tecnico-amministrativo

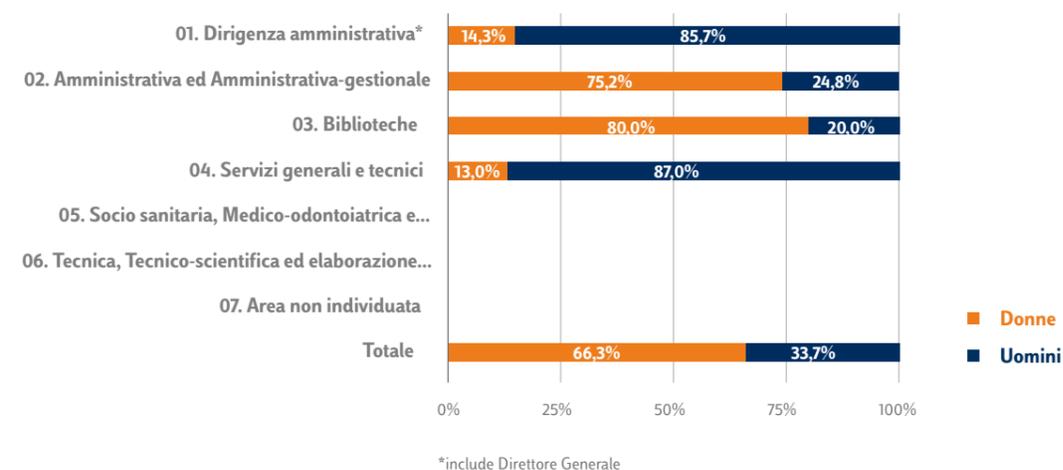
In questa sezione il Bilancio di Genere si focalizza sul personale tecnico-amministrativo (PTA) dell'Università. L'analisi segue sempre le indicazioni delle linee guida CRUI che fanno riferimento alle classificazioni del MUR sul personale amministrativo a livello nazionale.

Ambito A: LA COMPOSIZIONE

La distribuzione di donne e uomini per area funzionale viene rappresentata nei grafici 3.1 e 3.2. L'area 1 (Direttori e Dirigenti) nel 2021 presenta una percentuale dell'85% di uomini (pari a 11 uomini su 13 dirigenti in totale - numero aumentato rispetto al 2020) e il 14,3% di donne (pari a 2).

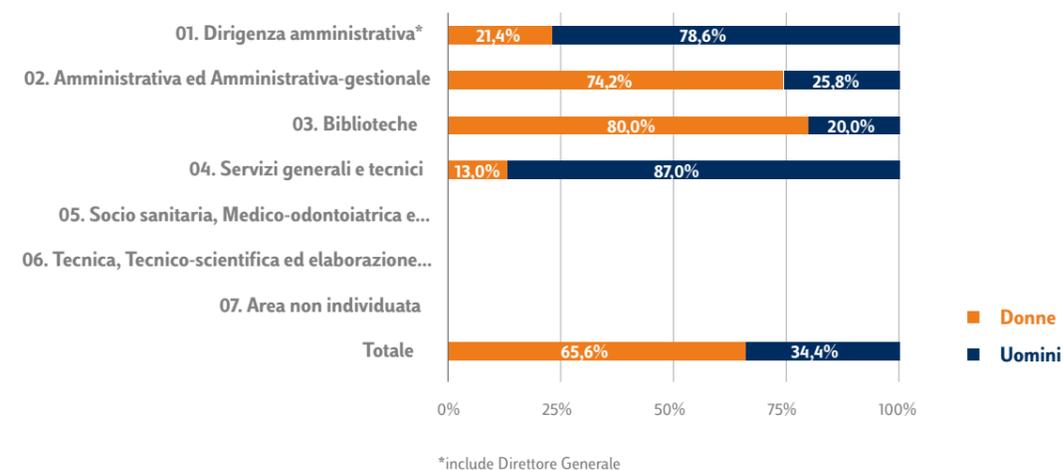
Al contrario, si individuano più donne che uomini nelle aree 2 e 3 (Amministrativa e Biblioteche), in cui sono presenti le categorie degli impiegati: nell'area amministrativa le donne sono il 75,2% del totale mentre nell'area Biblioteche le donne raggiungono addirittura l'80%. Le aree in cui sono prevalenti gli uomini sono quelle a vocazione tecnica, infatti nell'area 4 (Servizi Generali e Tecnici) gli uomini rappresentano l'87%. La sovra rappresentanza delle donne nelle aree di impiego sopra definite rappresenta una chiara espressione del fenomeno della segregazione orizzontale.

Grafico 3.1 Distribuzione percentuale PTA per genere e area funzionale d'impiego 2021



Riclassificazione dati Luiss in aree funzionali di impiego MIUR (Linee Guida per il Bilancio di Genere negli Atenei italiani)

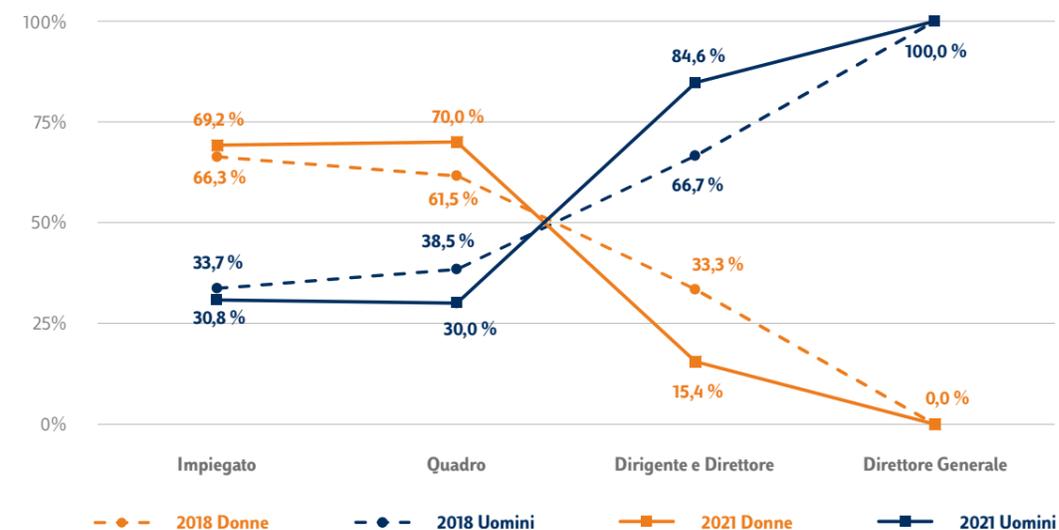
Grafico 3.2 Distribuzione percentuale PTA per genere e area funzionale d'impiego 2020



Riclassificazione dati Luiss in aree funzionali di impiego MIUR (Linee Guida per il Bilancio di Genere negli Atenei italiani)

Osservando un periodo di riferimento più lungo, 2018-2021, si nota una crescita netta di 26 persone tra gli impiegati e di una sola unità sia tra i quadri sia tra i dirigenti. Complessivamente tra il 2018 ed il 2021 sono cresciute del 20% circa le donne nelle categorie quadri e impiegati, mentre le dirigenti sono diminuite sia in termini assoluti che percentuali.

Grafico 3.3 Forbice delle carriere percentuali



Il grafico 3.3 consente di visualizzare meglio il fenomeno di segregazione verticale fra il personale tecnico-amministrativo: a livello di Impiegato e Quadro c'è una sottorappresentazione degli uomini, attestandosi le donne impiegate tra il 66,27% (nel 2018) e il 69,23% (nel 2021) e le donne quadro tra il 61,54% (nel 2018) e il 70% (nel 2021), mentre nel 2021 gli uomini impiegati rappresentano il 30,77% e i quadri il 30%. Al contrario, più si cresce nella carriera più si inverte questa tendenza arrivando nel 2021 ad una percentuale di uomini dirigenti pari all'84,62% contro il 15,38% di donne.

Tabella 3.3.1 Forbice delle carriere - percentuali

	2018		2021	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini
Impiegato*	66,3 %	33,7 %	69,2 %	30,8 %
Quadro**	61,5 %	38,5 %	70,0 %	30,0 %
Dirigente e direttore	33,3 %	66,7 %	15,4 %	84,6 %
Direttore generale	0,0 %	100,0 %	0,0 %	100,0 %

*Addetto, Impiegato, Coordinatore e Funzionario

** Quadro e Superquadro

Tabella 3.3.2 Forbice delle carriere - numeri assoluti

	2018			2021		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
Impiegato*	112	57	169	135	60	195
Quadro**	24	15	39	28	12	40
Dirigente e direttore	4	8	12	2	11	13
Direttore generale	0	1	1	0	1	1
Totale	140	81	221	165	84	249

*Addetto, Impiegato, Coordinatore e Funzionario

** Quadro e Superquadro

Approfondendo quanto sopra riportato, le Figure 3.4 e 3.5 riportano la distribuzione del personale amministrativo nei due generi per fasce di età: vi è una netta prevalenza di donne nelle fasce più giovani (minori di 35 anni e tra 35-44) e di uomini nelle fasce più adulte (45-54 anni e maggiore di 54 anni), con valori molto simili tra il 2020 ed il 2021.

Grafico 3.4 Percentuale PTA per genere e fasce d'età 2021

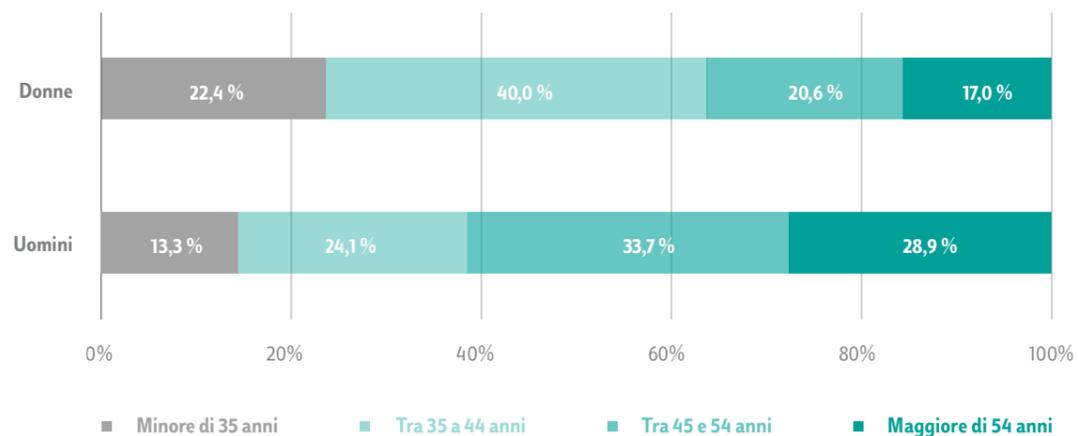
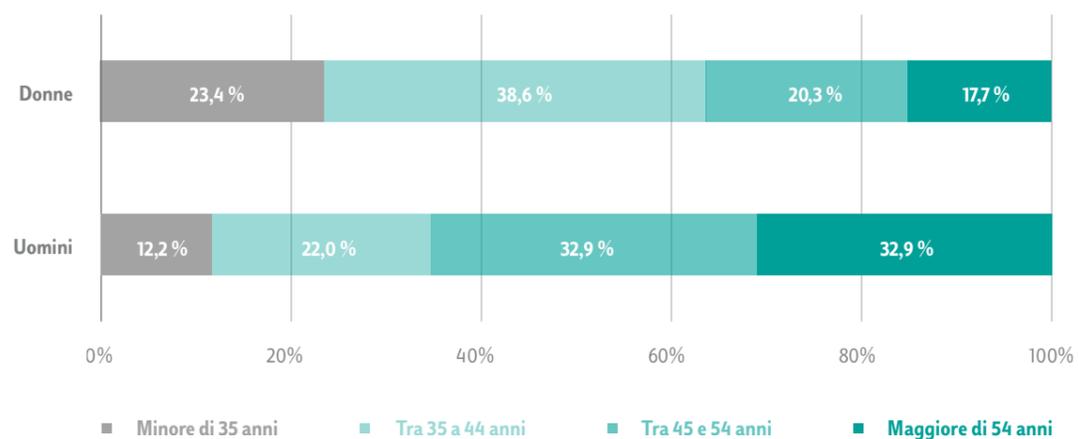


Grafico 3.5 Percentuale PTA per genere e fasce d'età 2020



Le tabelle 3.6 e 3.7 rappresentano l'età media per categoria: sia nel 2020 che nel 2021 le donne di livello Impiegato hanno 5-6 anni in meno rispetto agli uomini; anche le donne di livello Quadro e Superquadro sono leggermente più giovani dei colleghi uomini mentre a livello dirigenziale le donne superano per età gli uomini (rispettivamente 52 e 49 anni medi).

3.6 Età media per genere e categoria 2021

Età Media 2021	Donne	Uomini
Impiegato*	42	47
Quadro**	50	51
Dirigente e direttore	52	49

*Addetto, Impiegato, Coordinatore e Funzionario
** Quadro e Superquadro

Grafico 3.7 Età media per genere e categoria 2020

Età Media 2021	Donne	Uomini
Impiegato*	42	47
Quadro**	50	51
Dirigente e direttore	52	49

*Addetto, Impiegato, Coordinatore e Funzionario
** Quadro e Superquadro

I grafici che seguono (cfr. 3.8 e 3.9) rappresentano la distribuzione del personale amministrativo per genere e per titolo di studio, evidenziando che le donne sono più qualificate dei colleghi uomini: nel 2021 il 64,2% di donne possiede una laurea contro il 56,6% di uomini, dato cresciuto dell'1,5% rispetto al 2020. Inoltre, nei due anni si osserva che rispettivamente il 12% e il 13% della popolazione femminile possiede anche un Dottorato. Nonostante le donne detengano titoli di studio più elevati degli uomini, persiste il fenomeno della segregazione.

Grafico 3.8 Percentuale PTA per genere e titolo di studio 2021

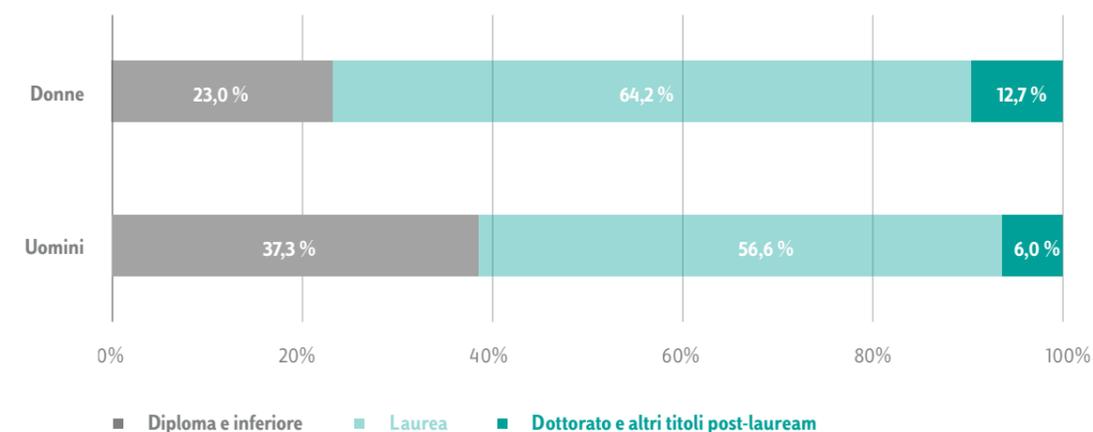
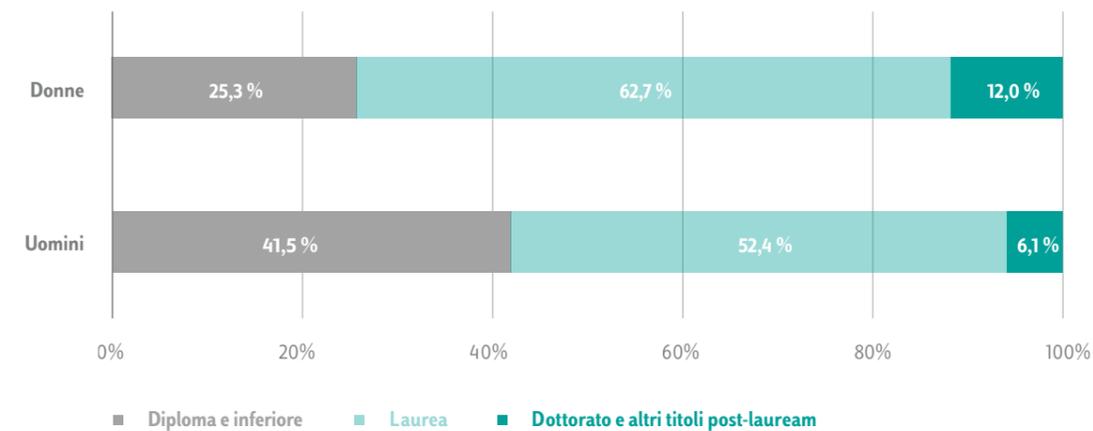


Grafico 3.9 Percentuale PTA per genere e titolo di studio 2020



Ambito B: LA SITUAZIONE OCCUPAZIONALE

I seguenti indicatori presentano la situazione occupazionale del personale amministrativo. Nello specifico, i grafici 3.10 e 3.11 prendono in considerazione la composizione dello staff assunto a tempo determinato e a tempo indeterminato per genere. Coerentemente con l'elevata presenza di donne tra il personale amministrativo complessivo nei due anni di analisi, si osserva nel 2021 una percentuale di donne a tempo determinato e indeterminato che atterra ad oltre il 60% sul totale.

Grafico 3.10 Distribuzione percentuale per genere e tipologia di contratto 2021

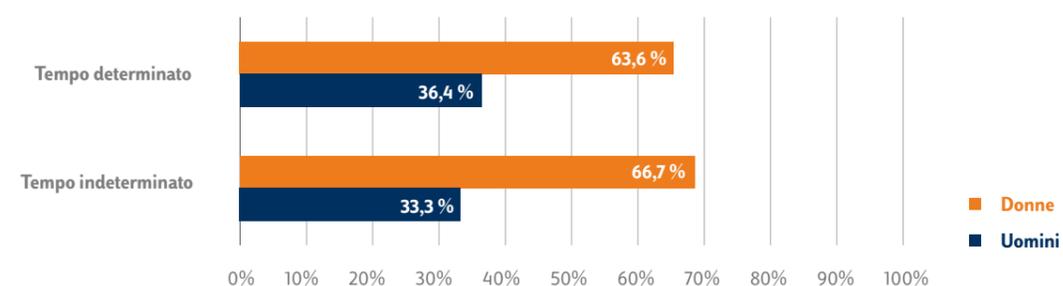
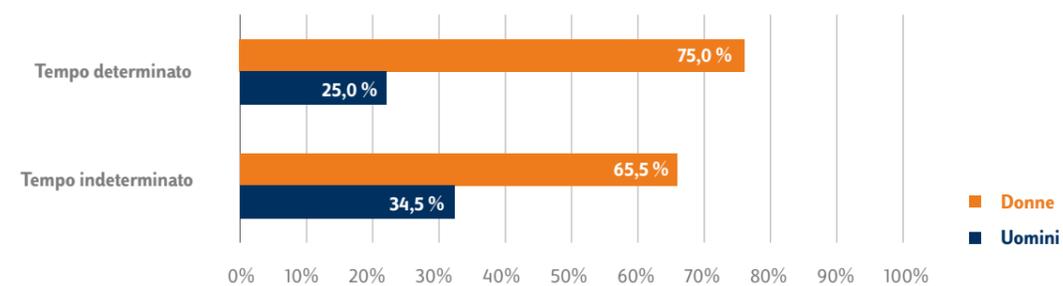
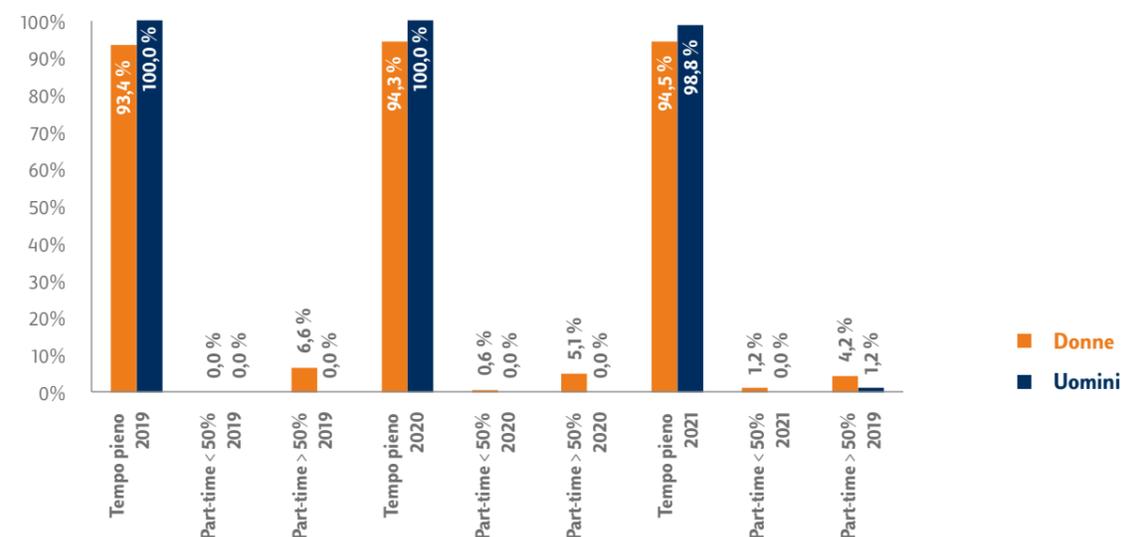


Grafico 3.11 Distribuzione percentuale per genere e tipologia di contratto 2020



Nel grafico 3.12 si sottolinea invece la distribuzione per genere nei contratti a tempo pieno e part-time (inferiore o superiore al 50%): si nota come la percentuale di personale in part-time sia molto bassa e rappresentata quasi esclusivamente da donne (nel 2021 vi è stata una piccola percentuale pari all'1,2 di part-time > del 50%).

Grafico 3.12 Composizione percentuale PTA per genere e regime di impiego 2019-2021



Rispetto all'anzianità di servizio, i grafici 3.13 e 3.14 riportano la distribuzione del genere nelle diverse fasce di anzianità. Anche in questo caso, data la maggioranza della popolazione amministrativa femminile osserviamo in quasi tutte le fasce una percentuale di donne che supera di molto quella degli uomini. L'unica eccezione è rappresentata dalla fascia 21-30 anni di anzianità in cui gli uomini sono maggiormente rappresentati in entrambi gli anni di analisi.

Grafico 3.13 Distribuzione per genere e fasce di anzianità aziendale 2021

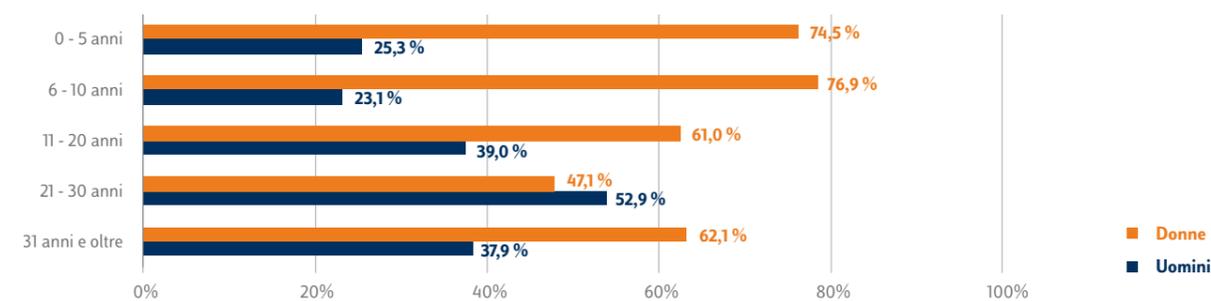
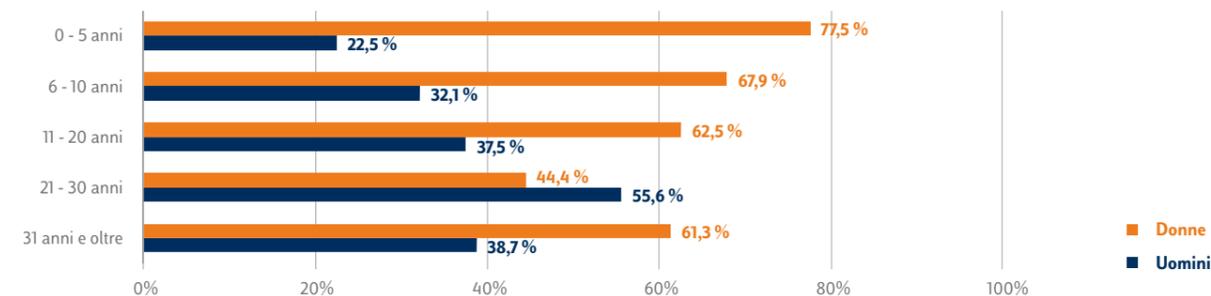


Grafico 3.14 Distribuzione per genere e fasce di anzianità aziendale 2020



Dettagliando quanto rappresentato nei grafici precedenti, i grafici 3.15 e 3.16 riportano la distribuzione di donne e uomini per fasce di anzianità lavorativa nelle diverse categorie.

Analizzando l'anno 2021, a livello di impiegato sono rappresentate tutte le anzianità, con una fascia di età prevalente per le donne tra 0 ed 5 anni. Gli uomini invece hanno una anzianità media più elevata. A livello di quadro le donne hanno una maggiore anzianità aziendale per la fascia superiore ai 21 anni (34,6% delle donne contro un 23,1% degli uomini). A livello dirigenziale le donne hanno un'anzianità maggiore, che va dai 21 anni in su, mentre per gli uomini, per i quali ci sono state maggiori assunzioni o crescite negli anni, l'anzianità media è molto più frastagliata con una rappresentanza maggiore tra i 21 ed i 30 anni di anzianità.

Grafico 3.15 Composizione percentuale PTA per genere, categoria e fasce di anzianità aziendale 2021

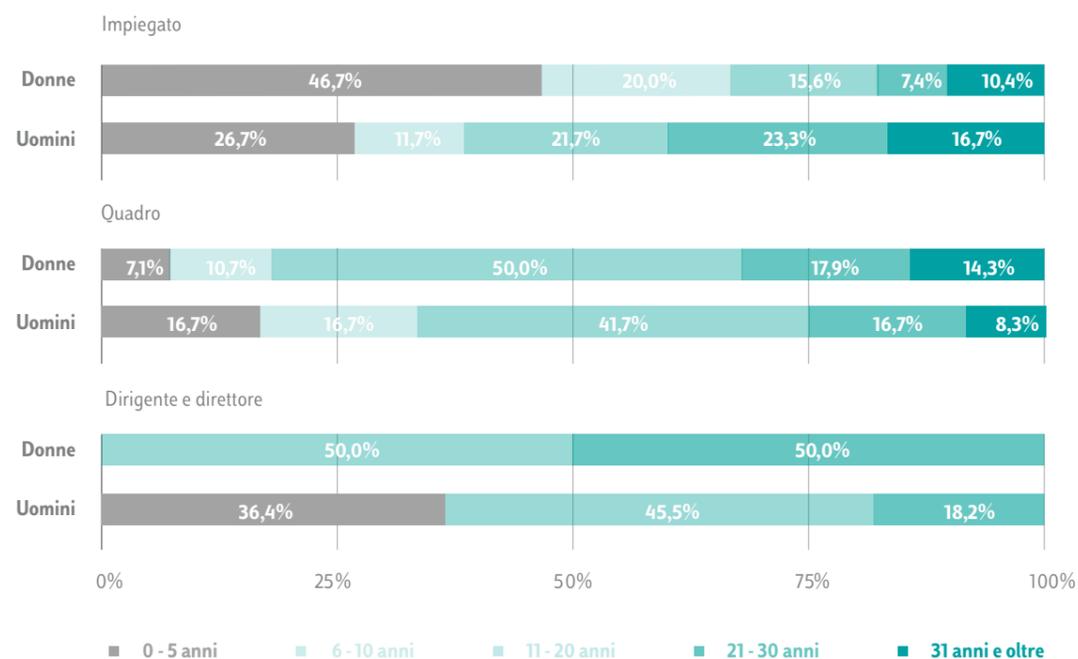
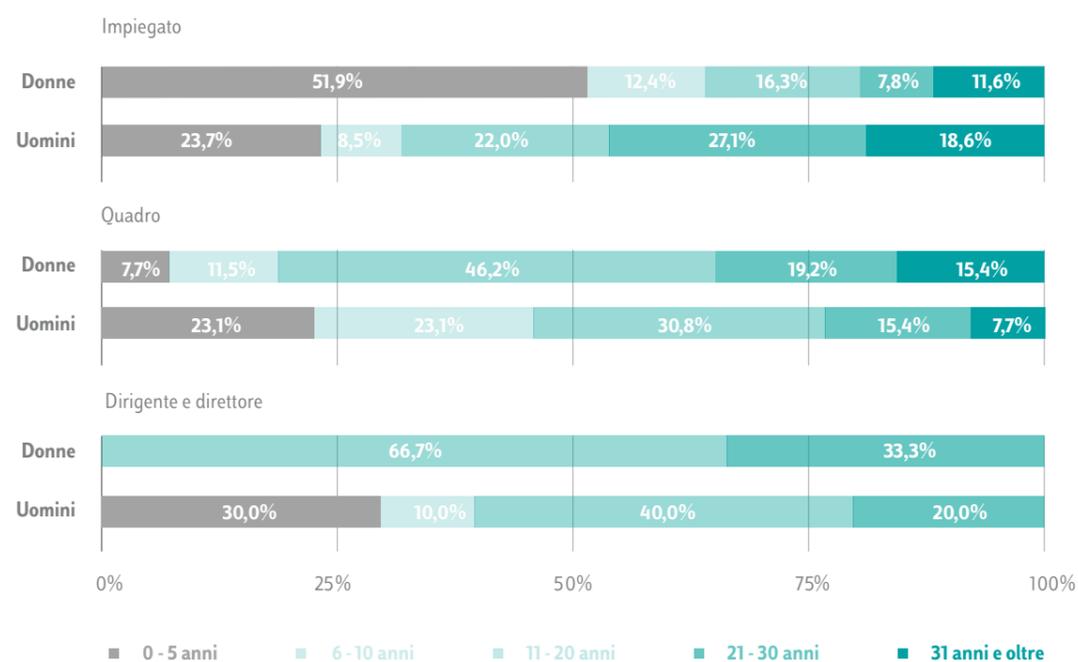


Grafico 3.16 Composizione percentuale PTA per genere, categoria e fasce di anzianità aziendale 2020



Ambito C: ASSENZE

I grafici 3.17 e 3.18 riportano i dati relativi ai giorni medi di assenza per genere e tipologia di assenza.

Nel 2021 le donne hanno usufruito di 10,7 giorni medi per maternità o assistenza al figlio contro uno 0,5 degli uomini e di 2,2 giorni medi per la legge 104 contro l'1,5 medio degli uomini. Anche le assenze per malattie retribuite sono leggermente più alte per le donne (5,6 vs 5). Questo denota come siano generalmente le donne a prendersi cura dei figli, degli anziani o delle persone fragili. Inoltre, gli uomini hanno 6,9 giorni medi di assenze non retribuite contro una media nulla delle donne.

Grafico 3.17 Numero di giorni medi di assenza per genere e per causa dell'assenza 2021

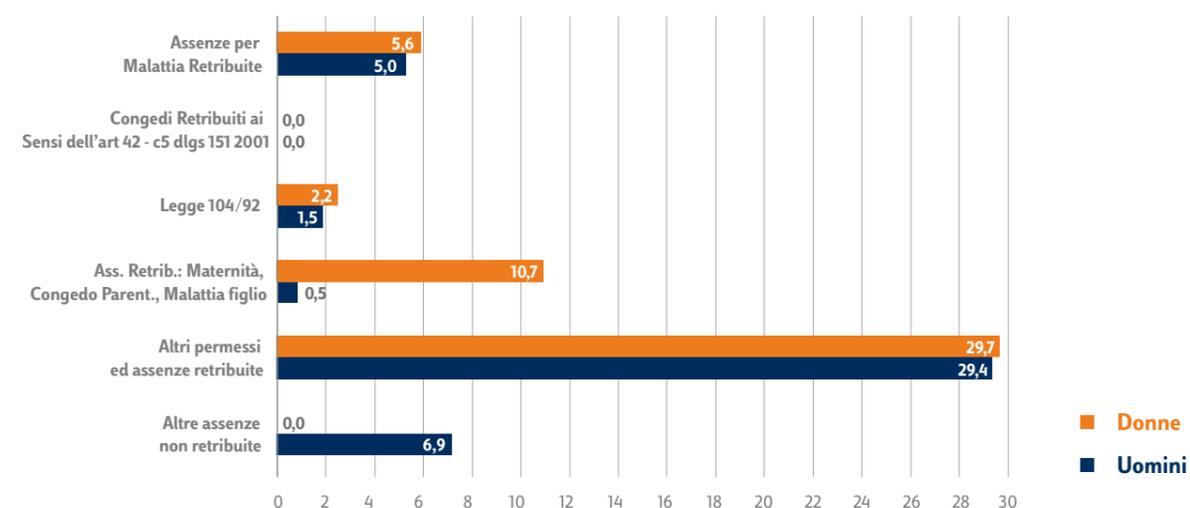
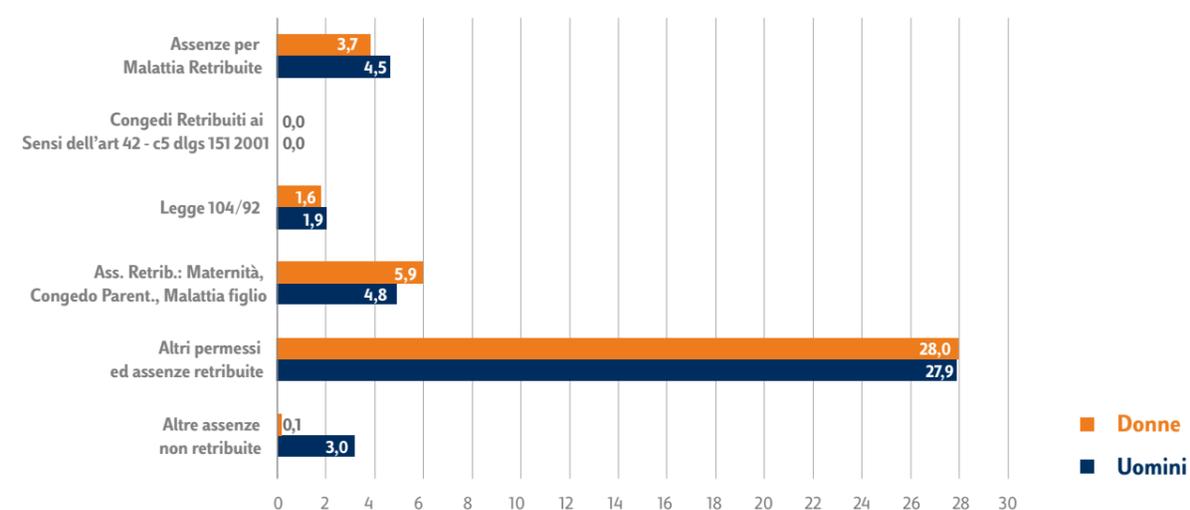


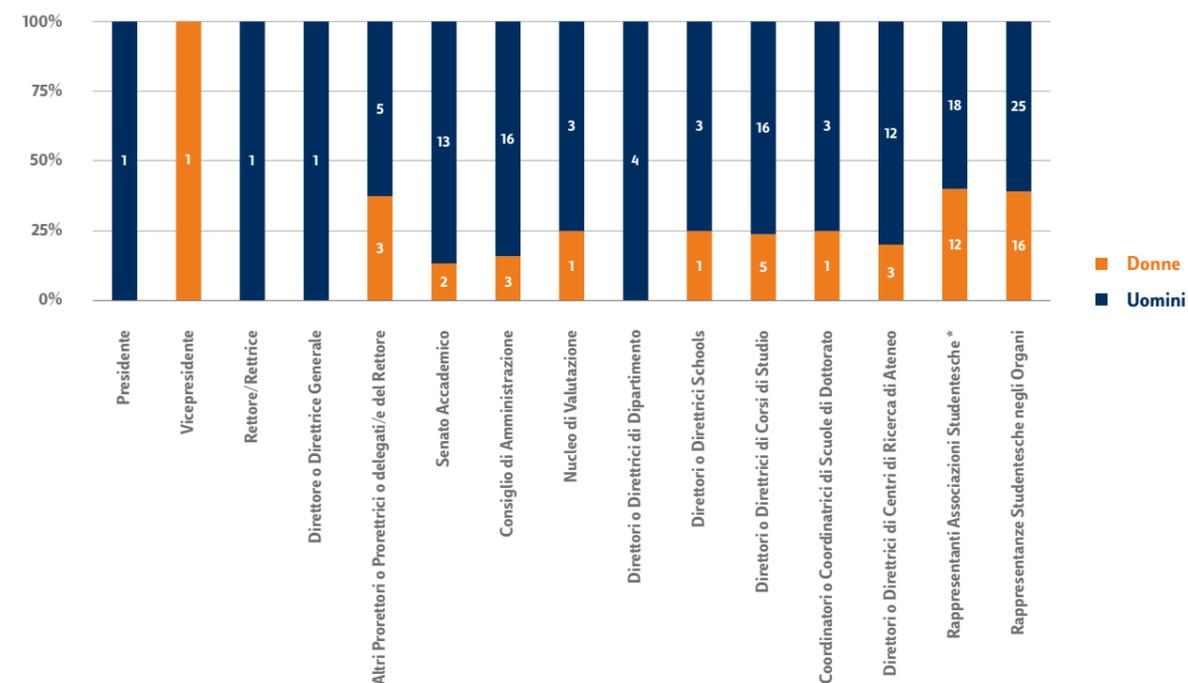
Grafico 3.18 Numero di giorni medi di assenza per genere e per causa dell'assenza 2020



5.4 Analisi degli incarichi istituzionali e di governo

Gli incarichi istituzionali e di Ateneo rappresentano l'insieme degli Organi apicali che compongono la Governance dell'Università. In questa sezione si rappresenta la composizione di ciascun organo, i numeri assoluti. Il grafico 4.1 sintetizza la composizione degli organi collegiali per l'anno 2021: risulta evidente la maggiore presenza degli uomini con delle specifiche eccezioni: i Prorettori o Prorettrici o Delegati/e del Rettore, i/le Rappresentanti di Associazioni Studentesche (i Consigli degli studenti come vengono definiti dalla CRUI) e le Rappresentanze studentesche negli organi che vedono una presenza femminile del 40% e oltre. In particolare, si segnala come sia stata nominata una donna sui temi STEM, come Advisor per la Digital Transformation e come Direttrice del Corso in Management and Computer Science.

Grafico 4.1 Composizione di Genere nella Governance di Ateneo



Nel Nucleo di Valutazione, alla Direzione delle Schools e per il Coordinamento delle Scuole di Dottorato, il genere femminile è rappresentato al 25% mentre nel Senato Accademico e nel Consiglio di Amministrazione questa percentuale scende al di sotto del 20%. Nella figura 4.2 vengono invece rappresentati i numeri della composizione di donne e uomini negli Organi istituzionali di Ateneo.

Tabella 4.2 Numeri assoluti composizione Organi anno 2021

Organi	Donne	Uomini
Presidente	0	1
Vicepresidente	1	0
Rettore/Rettrice	0	1
Direttore o Direttrice Generale	0	1
Altri Prorettori o Prorettrici o delegati/e del Rettore	3	5
Senato Accademico	2	13
Consiglio di Amministrazione	3	16
Nucleo di Valutazione	1	3
Direttori o Diretrici di Dipartimento	0	4
Direttori o Diretrici Schools	1	3
Direttori o Diretrici di Corsi di Studio	5	16
Coordinatori o Coordinatrici di Scuole di Dottorato	1	3
Direttori o Diretrici di Centri di Ricerca di Ateneo	3	12
Rappresentanti Associazioni Studentesche*	12	18
Rappresentanze Studentesche negli Organi	16	25

* CRUI lo definisce "consiglio degli studenti/esse"



6

Conclusioni

I dati non parlano mai da soli, e questa è una delle prime lezioni apprese dalle studentesse e dagli studenti di Scienze Sociali. È per questo che leggere i dati attraverso una prospettiva di genere consente di allargare lo sguardo e di focalizzare aree di eccellenza e aree di miglioramento. Grazie al Bilancio di Genere, la Luiss Guido Carli ottiene una base di informazioni utili a comprendere meglio chi ha di fronte (la comunità studentesca), chi contribuisce al dibattito pubblico (il personale docente e ricercatore), chi costituisce il motore di tutti i servizi erogati (il personale tecnico-amministrativo).

Il Bilancio di Genere 2021, il primo pubblicato dalla Luiss, evidenzia non solo qual è il punto di partenza ma anche quali sono i trend che hanno contrassegnato l'Ateneo negli ultimi anni. In questo modo, è possibile intravedere alcune linee di tendenza positive che auspicabilmente verranno rafforzate con l'entrata a pieno regime del Gender Equality Plan e di tutte le azioni ivi contenute. Tali trend positivi identificano alcune aree di eccellenza che contraddistinguono la Luiss. Tra queste si segnalano, per quanto riguarda la componente studentesca:

- I l'incremento del numero di studentesse, che nell'a.a. 2020/2021 hanno raggiunto il 46,8% della popolazione studentesca, a fronte di un picco minimo del 45,4% di soli due anni prima;
- I il riequilibrio della distribuzione delle studentesse per corso di studio: accanto a dati consolidati relativi a una certa segregazione delle donne nei corsi di studio in Giurisprudenza e Scienze Politiche, nelle Lauree Magistrali si registrano segnali incoraggianti in tutti i Dipartimenti, ad eccezione di quello di Economia e Finanza;
- I la maggior parte dei corsi di studio vede le classi neutre rispetto alla composizione degli iscritti (47,1%) o addirittura caratterizzate da una prevalenza femminile (17,6%), un elemento di forte discontinuità con gli anni precedenti;
- I per quanto riguarda la mobilità, la Luiss è capace di attrarre un numero di donne maggiore rispetto agli uomini provenienti da regioni diverse e soprattutto dall'estero, con particolare riferimento alle Lauree Magistrali;
- I nel quadro di un generale miglioramento complessivo delle performance dei neolaureati, le studentesse ottengono risultati migliori degli studenti: hanno più probabilità di terminare gli studi in corso e il 86,3% delle donne ha ottenuto una votazione superiore al 100 contro il 78,3% degli uomini, il 70,2% delle donne ha ottenuto più di 105 contro il 59,5% degli uomini;
- I la crescita del numero di iscritte alle Scuole di Specializzazione, che in tre anni ha raggiunto la quota di 90,9% di donne a fronte di un dato di partenza di 68,2% nel 2017/2018.

Le serie storiche, inoltre, mettono in risalto una crescita delle donne nel corpo docente, anche se con qualche margine di miglioramento. Si registrano ulteriori segnali incoraggianti nella quota di donne che godono di un regime di impiego a tempo pieno, superiore a quella degli uomini (rispettivamente 85,7% e 60,2%), e nella perfetta parità raggiunta nella composizione delle commissioni di concorso. Infine, le Principal Investigator (PI) donne rappresentano il 73,3% del totale, a riprova della capacità femminile di attirare capitali per investirli nella ricerca; questo punto di forza è solo parzialmente attenuato dalla quota di finanziamenti ottenuti dalle donne, dal momento che una buona parte deriva dall'unico progetto ERC di cui la Luiss è host institution nel 2021, di cui risulta vincitore un PI uomo.

La maggior parte del personale tecnico-amministrativo della Luiss è donna (66,5%) e non si rintracciano differenze significative rispetto ai colleghi uomini per quanto riguarda il tipo di contratto (a tempo determinato o indeterminato). Inoltre, osservando le fasce di anzianità aziendale, si nota che negli ultimi 20 anni si è consolidata l'assunzione di una percentuale maggiore di donne rispetto agli uomini. Questo perché molte donne fanno domanda per posizioni tecnico-amministrative in Luiss.

Il Bilancio di Genere permette inoltre di mettere a fuoco i gender gap presenti nella comunità accademica, suggerendo le priorità di intervento e di fatto cristallizzando una sorta di roadmap delle sfide che ci attendono. In questa ottica, dunque, si identificano delle aree di miglioramento su cui occorre concentrare gli sforzi nei prossimi mesi e anni, tra cui:

- stimolare maggiormente la mobilità internazionale delle studentesse. I dati mostrano infatti una disparità nel tasso di studentesse coinvolte in programmi di studio internazionali (47% contro 53% di studenti) a fronte della capacità della Luiss di attrarre studentesse dall'estero (64,2% contro 35,8% studenti).

Passando alla composizione del personale docente e ricercatore, le aree di miglioramento sono rappresentate da una forte segregazione verticale. In particolare, ciò si evince da un insieme di indicatori:

- sarebbe auspicabile una riflessione sulle iscrizioni a Corsi di Dottorato, che vedono un calo del numero di donne nell'a.a. 2020/2021 (dal 40% al 31,8% nell'area Scienze Sociali, giornalismo e informazione; dal 50,5% a 45,7% nell'area Attività imprenditoriali, commerciali e diritto). Anche il tasso di abbandono dei Corsi di Dottorato, sbilanciato a sfavore delle donne, sottolinea la necessità di portare questo aspetto all'attenzione;
- anche a fronte di una età media molto simile per donne e uomini nei vari grade di carriera, la distribuzione per generi e classi d'età mostra chiaramente che gli uomini accedono alle fasce più alte ad un'età più giovane rispetto alle donne;
- il Glass Ceiling Index mostra una sotto-rappresentazione delle donne ai livelli più alti della carriera accademica, un fenomeno in ulteriore aggravamento negli ultimi anni (indice pari a 1,54 nel 2021 contro l'1,44 nel 2018) nonostante le condizioni di partenza di quasi parità nella componente studentesca;
- infine, anche se di per sé non rappresenta un indicatore di criticità, la netta preponderanza di donne che usufruiscono di un anno sabbatico rispetto agli uomini (75%) potrebbe essere interpretato come un campanello di allarme per le questioni attinenti all'equilibrio vita-lavoro.

Per quanto riguarda il personale tecnico-amministrativo, come già sottolineato, la Luiss ha una forte componente femminile che mostra anche una lieve crescita rispetto all'anno precedente. Tuttavia, un aspetto che merita considerazione è che ciò non interessa il livello dirigenziale, dove si rintracciano solo il 15% di donne dirigenti (erano il 23% nel 2020). Quadri e impiegate sono invece cresciute rispettivamente dell'8,46% e del 2,96% tra il 2018 e il 2021. Questo fenomeno prende il nome di "forbice delle carriere": il numero di donne tende ad essere più alto di quello degli uomini nei livelli più bassi della carriera, mentre la situazione si capovolge quando ci si avvicina ai livelli più alti. L'analisi degli incarichi istituzionali e di governo approfondisce ulteriormente questo aspetto di forte problematicità. C'è inoltre una corrispondenza molto stretta tra genere ed età: le donne sono mediamente più giovani degli uomini, allontanandole ulteriormente dalla possibilità di ricoprire ruoli di vertice. La forbice delle carriere risulta particolarmente significativa anche a fronte del fatto che non sembra giustificata dal merito, almeno stando ai titoli di studio: il 64,2% delle donne ha una laurea e il 12,7% un Dottorato o altri titoli post-lauream, contro il 56,6% e il 6% degli uomini.

Ad una maggioranza femminile non corrisponde quindi una parità di genere nell'evoluzione delle carriere. Una ulteriore area di miglioramento, in questo quadro, è quella relativa all'incentivazione del godimento del congedo

parentale da parte dei padri: attualmente le donne hanno usufruito di 10,7 giorni medi per maternità o assistenza al figlio, contro lo 0,5 dei colleghi uomini, e di 2,2 giorni medi per assistenza familiare (in virtù della legge 104/92), contro lo 0,5 degli uomini.

Vi sono poi indicatori che riguardano l'operato della Luiss marginalmente e sui quali l'Ateneo può intervenire con efficacia solo se in una prospettiva integrata con altre realtà, tra cui naturalmente la rete di aziende partner. Tutti i dati relativi all'aspetto occupazionale delle laureate Luiss, infatti, mettono sul banco di prova del gender balance la ricettività da parte del mercato del lavoro: si registra un divario tra donne e uomini nella tenuta del posto di lavoro a 5 anni dal conseguimento del titolo (mediamente il 95% degli uomini è occupato contro il 92% delle donne; si noti inoltre che questo divario non è percepibile con la stessa gravità a un anno dal conseguimento della laurea, dove vi è una sostanziale parità) e un radicato gender pay gap che ammonta a circa 100-200 euro sia a 1 anno che a 5 anni dal conseguimento del titolo.

Il Bilancio di Genere 2021 equivale a un riflettore acceso, uno strumento in grado di evidenziare luci e ombre sulla strada verso l'eguaglianza. Identifica quali sono gli aspetti distintivi della Luiss sul piano della parità di genere, senza dimenticare tuttavia tutte le aree di miglioramento sulle quali è necessario rimboccare le maniche. Le azioni contenute nel Gender Equality Plan 2022-2024 rappresentano sicuramente un primo passo per il livellamento delle disparità rilevate dal Bilancio di Genere e, come in un gioco di specchi, il prossimo Bilancio beneficerà della messa a punto di nuovi obiettivi, progetti e iniziative che potranno proiettare la Luiss verso un futuro sostenibile per l'Ateneo e per tutta la collettività.

7

Allegati

Schede delle azioni
del Luiss Gender
Equality Plan

1a. Adozione di linee guida per una comunicazione inclusiva

Area tematica	Equilibrio vita-lavoro e cultura organizzativa		
Obiettivo 1	Diffusione della consapevolezza dell'influenza degli stereotipi di genere nel linguaggio, nella comunicazione interna e nelle interazioni quotidiane tra colleghi		
Azioni	1a. Adozione di linee guida per una comunicazione inclusiva		
Sotto-azioni	<ul style="list-style-type: none"> I Realizzazione di un vademecum sul linguaggio I Comunicazione del vademecum I Verifica adozione delle linee guida nei contesti istituzionali 		
Target diretto	Staff; personale docente; studentesse e studenti		
Target indiretto	Prospective students; stakeholder interni ed esterni		
Responsabili istituzionali	Advisor del Rettore per D&I; Direttore External Affairs; Corporate Comm. & Partnership		
Responsabili operativi	Ufficio ESG; ufficio People Management; ufficio Internal Communication & Service Experience; ufficio Events; ufficio Digital Marketing & Communication		
Output	Pubblicazione e diffusione del vademecum		
Outcome	Progressivo abbattimento degli stereotipi di genere e conseguente adozione di uno stile linguistico inclusivo a tutti i livelli		
Timeline	2022	2023	2024
	Realizzazione di un vademecum sul linguaggio	Verifica adozione delle linee guida nei contesti istituzionali	
	Comunicazione del vademecum		
Indicatori di valutazione	KPI: iniziative formative e di informazione al pluralismo (E4) (ad esempio: n° visualizzazioni del vademecum; n° eventi segnalati sul tema del linguaggio inclusivo)		
Procedura di valutazione	Monitoraggio annuale dei KPI; analisi survey; analisi qualitativa		
Priorità attribuita (Molto alta - Alta - Media - Bassa)	Alta		
SDG Agenda 2030	SDG 5 Parità di genere SDG 10 Ridurre le disuguaglianze		



1b. Realizzazione di percorsi di formazione e di sensibilizzazione per dipendenti

Area tematica	Equilibrio vita-lavoro e cultura organizzativa		
Obiettivo 1	Diffusione della consapevolezza dell'influenza degli stereotipi di genere nel linguaggio, nella comunicazione interna e nelle interazioni quotidiane tra colleghi		
Azioni	1b. Realizzazione di percorsi di formazione e di sensibilizzazione per dipendenti		
Sotto-azioni	<ul style="list-style-type: none"> I Realizzazione di un modulo formativo on-line per gli stereotipi di genere I Diffusione del modulo formativo e verifica della sua effettiva fruizione 		
Target diretto	Staff; personale docente		
Target indiretto	Studenti; PhD students; studenti delle scuole post-laurea		
Responsabili istituzionali	Advisor del Rettore per D&I; Direttore People & Culture		
Responsabili operativi	Ufficio ESG; ufficio People Management; ufficio Internal Communication & Service Experience		
Output	Pubblicazione e diffusione del modulo formativo		
Outcome	Progressivo abbattimento degli stereotipi di genere; adozione di modalità di lavoro inclusive a tutti i livelli		
Timeline	2022	2023	2024
	Realizzazione di un modulo formativo on-line per gli stereotipi di genere	Diffusione del modulo formativo e verifica della sua effettiva fruizione	
Indicatori di valutazione	KPI: iniziative formative e di informazione al pluralismo (E4) (ad esempio: n° persone che hanno frequentato il modulo formativo; n° eventi segnalati sul tema del linguaggio inclusivo)		
Procedura di valutazione	Monitoraggio annuale dei KPI; analisi survey di fine modulo formativo; analisi qualitativa		
Priorità attribuita (Molto alta - Alta - Media - Bassa)	Alta		
SDG Agenda 2030	SDG 5 Parità di genere SDG 10 Ridurre le disuguaglianze		



1c. Ideazione e somministrazione questionario sulla percezione di genere

Area tematica	Equilibrio vita-lavoro e cultura organizzativa		
Obiettivo 1	Diffusione della consapevolezza dell'influenza degli stereotipi di genere nel linguaggio, nella comunicazione interna e nelle interazioni quotidiane tra colleghi		
Azioni	1c. Ideazione e somministrazione questionario sulla percezione di genere		
Sotto-azioni	<ul style="list-style-type: none"> I Realizzazione e somministrazione della survey una volta l'anno I Pubblicazione dei risultati 		
Target diretto	Staff; personale docente; studenti		
Target indiretto	-		
Responsabili istituzionali	Advisor del Rettore per D&I; Direttore Research & Governance		
Responsabili operativi	Ufficio ESG; ufficio Studi		
Output	Risultati della survey		
Outcome	Monitoraggio annuale dei progressi legati alla percezione di genere		
Timeline	2022	2023	2024
	Attività rolling	Attività rolling	Attività rolling
Indicatori di valutazione	KPI: iniziative formative e di informazione al pluralismo (E4) (ad esempio: n° persone che hanno frequentato il modulo formativo; n° visualizzazioni del vademecum; n° partecipanti survey; n° eventi segnalati sul tema del linguaggio inclusivo)		
Procedura di valutazione	Monitoraggio annuale dei KPI; analisi survey; analisi qualitativa		
Priorità attribuita (Molto alta - Alta - Media - Bassa)	Alta		
SDG Agenda 2030	SDG 5 Parità di genere		



2a. Avvio di studio di fattibilità sull'implementazione di meccanismi di flessibilità nell'organizzazione del lavoro

Area tematica	Equilibrio vita-lavoro e cultura organizzativa		
Obiettivo 2	Favorire una maggiore flessibilità nell'organizzazione del lavoro		
Azioni	2a. Avvio di studio di fattibilità sull'implementazione di meccanismi di flessibilità nell'organizzazione del lavoro		
Sotto-azioni	<ul style="list-style-type: none"> I Attuazione e monitoraggio di quanto contenuto nella Policy HR Responsible Management I Ridefinizione delle attività in ottica goal-oriented e ampliamento del sistema di valutazione per obiettivi I Studio di fattibilità sull'estensione delle modalità di smart working I Definizione del fabbisogno informatico e logistico necessario per l'ampliamento dello smart working I Stesura e condivisione di linee guida per la disciplina del diritto alla disconnessione per lo staff e il personale docente 		
Target diretto	Staff; personale docente		
Target indiretto	Comunità dei familiari dello staff e del personale docente		
Responsabili istituzionali	Direttore People & Culture; Prorettore all'Organizzazione e Faculty; Advisor del Rettore per D&I		
Responsabili operativi	Ufficio People Management; ufficio Personale Docente		
Output	Linee guida per la disciplina del diritto alla disconnessione; studio di fattibilità sull'estensione delle modalità di smart working; diminuzione della richiesta di part-time		
Outcome	Miglioramento delle possibilità di conciliazione dei tempi vita-lavoro; miglioramento delle possibilità di carriera per le donne; miglioramento della soddisfazione e del conseguente rendimento; aumento del clima di fiducia; diminuzione dei livelli di stress-lavoro collegati; cambiamento culturale rispetto ai criteri di merito		
Timeline	2022	2023	2024
	Attuazione e monitoraggio di quanto contenuto nella Policy HR Responsible Management	Ridefinizione delle attività in ottica goal-oriented e ampliamento del sistema di valutazione per obiettivi	
	Studio di fattibilità sull'estensione delle modalità di smart working (es. attraverso la pubblicazione di bandi semestrali per l'accesso a progetti di smart working temporaneo e a turnazione tra tutte le colleghe e i colleghi)	Stesura e condivisione di linee guida per la disciplina del diritto alla disconnessione per staff e personale docente	
	Definizione del fabbisogno informatico e logistico necessario per l'ampliamento dello smart working		
Indicatori di valutazione	KPI: n° di giorni di smart working medi annui per dipendente; % donne in smart working sul complessivo dei beneficiari (inserire KPI legati alle altre sotto-azioni, ad es. anche rispetto ad analisi di clima, soddisfazione dei dipendenti, fiducia, possibilità di carriera, conciliazione tempi vita-lavoro ecc.)		
Procedura di valutazione	Analisi di clima; verifica sistema di valutazione per obiettivi		
Priorità attribuita (Molto alta - Alta - Media - Bassa)	Molto alta		
SDG Agenda 2030	SDG 5 Parità di genere SDG 8 Lavoro dignitoso e crescita economica		



3a. Mappatura dei bisogni del personale

Area tematica	Equilibrio vita-lavoro e cultura organizzativa		
Obiettivo 1	Sostegno alla conciliazione tra lavoro e genitorialità e sostegno al lavoro di cura familiare		
Azioni	3a. Mappatura dei bisogni del personale		
Sotto-azioni	I Mappatura delle esigenze di caregiver e genitori della comunità universitaria (ad es. attraverso survey, audit o focus group)		
Target diretto	Staff; personale docente		
Target indiretto	Familiari		
Responsabili istituzionali	Direttore People & Culture; Prorettore alla Faculty; Advisor del Rettore per D&I		
Responsabili operativi	Ufficio People Management; ufficio Personale Docente		
Output	Conoscenza dei bisogni effettivi della comunità Luiss		
Outcome	Adozione di misure effettivamente utili		
Timeline	2022	2023	2024
	Attività rolling	Attività rolling	Attività rolling
Indicatori di valutazione	KPI: giorni medi di assenza per genere e causa dell'assenza (C10); smart working (E3) (ad esempio: percentuale donne in smart working su complessivo beneficiari; n° percentuale dipendenti con orario flessibile)		
Procedura di valutazione	Survey; focus group; audit		
Priorità attribuita (Molto alta - Alta - Media - Bassa)	Molto alta		
SDG Agenda 2030	SDG 5 Parità di genere SDG 8 Lavoro dignitoso e crescita economica		



3b. Realizzazione di infrastrutture per la cura dei figli

Area tematica	Equilibrio vita-lavoro e cultura organizzativa		
Obiettivo 1	Sostegno alla conciliazione tra lavoro e genitorialità e sostegno al lavoro di cura familiare		
Azioni	3b. Realizzazione di infrastrutture per la cura dei figli		
Sotto-azioni	<ul style="list-style-type: none"> I Studio di fattibilità sulla possibile attivazione di un asilo nido di Ateneo I Studio di fattibilità sulla possibile attivazione di misure volte a sostenere le famiglie nei periodi estivi a fronte della chiusura dei servizi educativi per la prima infanzia, di scuole e centri estivi, servizi/bonus baby-sitting (ad es. potrebbe essere avviata una start up in partnership con aziende) I Studio di fattibilità sulla creazione e gestione di stanze ad hoc e postazioni riservate alle donne da usare per la cura personale e dei propri figli al rientro dalla maternità 		
Target diretto	Staff; personale docente		
Target indiretto	Familiari		
Responsabili istituzionali	Direttore People & Culture; Prorettore alla Faculty; Advisor del Rettore per D&I; Direttore CFO		
Responsabili operativi	Ufficio People Management; ufficio Personale Docente; ufficio Pianificazione e Controllo, ESG; ufficio Asset Management, Procurement & Campus Services		
Output	Asilo aziendale o altri servizi a supporto della genitorialità		
Outcome	Miglioramento analisi di clima; maggiore rientro dalla maternità dello staff e del personale docente; diminuzione delle domande di part-time; aumento del senso di appartenenza all'azienda; maggiore retention di talenti		
Timeline	2022	2023	2024
	Studio di fattibilità sull' attivazione di un asilo di Ateneo	Studio di fattibilità sull' attivazione di misure accessorie e sulla creazione e gestione di stanze ad hoc e postazioni riservate	Implementazione (eventuale) dell' asilo di Ateneo Implementazione servizi aggiuntivi
Indicatori di valutazione	KPI: convenzione con asili nido e scuole d'infanzia per figli dei dipendenti e studenti dell'Ateneo (E1); convenzione con campi estivi (E2) (ad esempio n° bambini iscritti all'asilo Luiss)		
Procedura di valutazione	SAL asilo		
Priorità attribuita (Molto alta - Alta - Media - Bassa)	Molto alta		
SDG Agenda 2030	SDG 5 Parità di genere SDG 8 Lavoro dignitoso e crescita economica SDG 10 Ridurre le disuguaglianze		



3c. Avvio di iniziative a supporto della genitorialità e della condivisione degli impegni di cura all'interno delle famiglie

Area tematica	Equilibrio vita-lavoro e cultura organizzativa		
Obiettivo 3	Sostegno alla conciliazione tra lavoro e genitorialità e sostegno al lavoro di cura familiare		
Azioni	3c. Avvio di iniziative a supporto della genitorialità e della condivisione degli impegni di cura all'interno delle famiglie		
Sotto-azioni	<ul style="list-style-type: none"> I Adozione di incentivi per congedi parentali dei padri I Inserimento nella valutazione VIR di correttivi per i congedi parentali goduti (ad es. una sorta di fondo start-up per ripartire dopo la nascita di un figlio) I Studio di fattibilità sulla possibile riduzione del carico didattico eccedente rispetto a quanto previsto istituzionalmente dal ruolo delle ricercatrici/professoresses nel primo anno di vita dei figli 		
Target diretto	Staff; personale docente		
Target indiretto	Familiari		
Responsabili istituzionali	Direttore People & Culture; Prorettore alla Faculty; Prorettore alla Ricerca; Advisor del Rettore per D&I; Direttore Research & Governance		
Responsabili operativi	Ufficio People Management; ufficio Personale Docente; ufficio Ricerca		
Output	Aumento dei congedi parentali presi dai padri; aggiornamento delle valutazioni VIR; studio di fattibilità		
Outcome	Miglioramento dell' analisi di clima; miglioramento delle performances VIR delle ricercatrici; maggiore rientro dalla maternità dello staff e del personale docente; diminuzione delle domande di part-time; aumento del senso di appartenenza all'azienda; maggiore retention di talenti		
Timeline	2022	2023	2024
		Adozione di incentivi per i congedi parentali dei padri	Inserimento nella valutazione VIR di correttivi per i congedi parentali goduti (ad es. una sorta di fondo start-up per ripartire dopo la nascita di un figlio)
			Studio di fattibilità sulla possibile riduzione del carico didattico eccedente rispetto a quanto previsto istituzionalmente dal ruolo delle ricercatrici/professoresses nel primo anno di vita dei figli
Indicatori di valutazione	KPI: giorni medi di assenza per genere e causa dell'assenza (C10) (ad esempio: scarto tra punteggio medio VIR docenti prima e dopo l'introduzione dei correttivi; n° congedi parentali goduti dai padri); fruizione anno sabbatico (B13)		
Procedura di valutazione	Analisi dei dati su VIR e congedi parentali		
Priorità attribuita (Molto alta - Alta - Media - Bassa)	Molto alta		
SDG Agenda 2030	SDG 5 Parità di genere SDG 8 Lavoro dignitoso e crescita economica		



4a. Costituzione di un GEP Team in ogni Dipartimento

Area tematica	Equilibrio di genere nella leadership e nel decision-making		
Obiettivo 4	Promozione dell'equilibrio di genere nei processi decisionali attinenti alla didattica e alla ricerca		
Azioni	4a. Costituzione di un GEP Team in ogni Dipartimento		
Sotto-azioni	<ul style="list-style-type: none"> I Colloqui di sensibilizzazione con tutti i Direttori di Dipartimento per l'individuazione di Ambassador della gender equality I Nomina dei GEP Team e loro gestione I Consultazione periodica tra il GEP Team di Dipartimento e il GEP Team di Ateneo 		
Target diretto	Personale docente		
Target indiretto	Staff; studentesse e studenti		
Responsabili istituzionali	Advisor del Rettore per D&I; Direttori di Dipartimento; Prorettore alla Faculty; Direttore People & Culture		
Responsabili operativi	Ufficio Personale Docente; ufficio Dipartimenti e Offerta Formativa		
Output	Istituzione del GEP Team di Dipartimento; analisi dello scenario; proposte provenienti da ciascun Dipartimento		
Outcome	Maggiore integrazione delle azioni del GEP all'interno dei contesti specifici		
Timeline	2022	2023	2024
	Colloqui di sensibilizzazione con tutti i direttori di Dipartimento per l'individuazione di Ambassador della gender equality	Nomina dei GEP Team e loro gestione Consultazione periodica tra il GEP Team di Dipartimento e il GEP Team di Ateneo	Consultazione periodica tra il GEP Team di Dipartimento e il GEP Team di Ateneo
Indicatori di valutazione	KPI: incarichi istituzionali (D) (ad esempio: n° di GEP Team di Dipartimento attivati; n° di incontri tra GEP team di Ateneo e di Dipartimento; n° proposte dai dipartimenti implementate nel GEP di Ateneo)		
Procedura di valutazione	Monitoraggio periodico dei lavori dei vari GEP Team		
Priorità attribuita (Molto alta - Alta - Media - Bassa)	Alta		
SDG Agenda 2030	SDG 5 Parità di genere		



4b. Istituzione di quote di genere nelle commissioni di valutazione della ricerca e della didattica e nei comitati d'indirizzo

Area tematica	Equilibrio di genere nella leadership e nel decision-making		
Obiettivo 4	Promozione dell'equilibrio di genere nei processi decisionali attinenti alla didattica e alla ricerca		
Azioni	4b. Istituzione di quote di genere nelle commissioni di valutazione della ricerca e della didattica e nei comitati d'indirizzo		
Sotto-azioni	<ul style="list-style-type: none"> I Istituzione delle quote di genere nelle commissioni I Istituzione delle quote di genere in tutti i comitati di indirizzo 		
Target diretto	Personale docente; stakeholder e partner aziendali		
Target indiretto	Personale docente; studentesse e studenti		
Responsabili istituzionali	Advisor del Rettore per D&I; Direttori di Dipartimento; Prorettore alla Faculty; Prorettore alla Ricerca; Prorettori alla Didattica; Direttore People & Culture; Direttore Research & Governance		
Responsabili operativi	Ufficio Personale Docente; ufficio Dipartimenti e Offerta Formativa; ufficio Ricerca		
Output	Maggior numero di donne nei comitati di indirizzo e nelle commissioni; emersione di nuovi temi		
Outcome	Selezione gender-balanced dei docenti; maggiore bilanciamento nelle decisioni; indirizzo dei Corsi di Laurea in ottica gender-oriented		
Timeline	2022	2023	2024
		Istituzione delle quote di genere nelle commissioni	Istituzione delle quote di genere in tutti i comitati di indirizzo
Indicatori di valutazione	KPI: percentuale di relatori/relatrici tesi di laurea per genere (B18); composizione per genere delle commissioni di concorso (B14) (ad esempio: % donne commissioni di valutazione della ricerca e della didattica)		
Procedura di valutazione	Analisi annuale dei KPI relativi alla composizione di commissione di commissioni e comitati di indirizzo		
Priorità attribuita (Molto alta - Alta - Media - Bassa)	Alta		
SDG Agenda 2030	SDG 5 Parità di genere		



5a. Istituzione di quote di genere negli organi di rappresentanza delle studentesse e degli studenti e nelle associazioni studentesche

Area tematica	Equilibrio di genere nella leadership e nel decision-making		
Obiettivo 5	Promozione dell'equilibrio di genere e di role model femminili presso la componente studentesca		
Azioni	5a. Istituzione di quote di genere negli organi di rappresentanza delle studentesse e degli studenti e nelle associazioni studentesche		
Sotto-azioni	<ul style="list-style-type: none"> I Aggiornamento dello Statuto e/ regolamenti inserendo una specifica relativa alle quote di genere nella proposizione delle liste elettorali I Campagne di comunicazione per favorire la candidatura di studentesse I Supporto specifico alle associazioni studentesche che promuovono tematiche di gender equality I Istituzione quote di genere negli organi direttivi di ogni associazione studentesca 		
Target diretto	Studentesse e studenti		
Target indiretto	Intera comunità di Ateneo		
Responsabili istituzionali	Advisor del Rettore per D&I; Direttore Research & Governance, Direttore General Counsel & Industrial Relation		
Responsabili operativi	Ufficio ESG; ufficio Organi Collegiali; ufficio Legale e Contratti		
Output	Pari rappresentanza di genere nella Consulta e nelle sedi istituzionali di confronto studentesco		
Outcome	Diffusione di una cultura più sensibile alle questioni di genere nella comunità studentesca		
Timeline	2022	2023	2024
	Aggiornamento dello Statuto e/ regolamenti inserendo una specifica relativa alle quote di genere nella proposizione delle liste elettorali	Campagne di comunicazione per favorire la candidatura di studentesse Supporto specifico alle associazioni studentesche che promuovono tematiche di gender equality Istituzione quote di genere negli organi direttivi di ogni associazione studentesca	
Indicatori di valutazione	% studentesse rappresentanti di lista; % studentesse presidenti di associazioni; % studentesse negli organi direttivi delle associazioni		
Procedura di valutazione	Verifica composizione organi studenteschi		
Priorità attribuita (Molto alta - Alta - Media - Bassa)	Media		
SDG Agenda 2030	SDG 5 Parità di genere SDG 10 Ridurre le disuguaglianze		



5b. Progettazione di attività volte a promuovere la leadership femminile nel mondo del lavoro

Area tematica	Equilibrio di genere nella leadership e nel decision-making		
Obiettivo 5	Promozione dell'equilibrio di genere e di role model femminili presso la componente studentesca		
Azioni	5b. Progettazione di attività volte a promuovere la leadership femminile nel mondo del lavoro		
Sotto-azioni	<ul style="list-style-type: none"> I Organizzazione, all'interno dell'iniziativa annuale del Career Day, di una sessione (workshop/seminario) sul tema della leadership femminile con il coinvolgimento, in qualità di coordinatrici dei lavori e relatrici, di laureate, ricercatrici e alumnae Luiss I Altre iniziative di promozione della leadership femminile durante il Career Day I Avvio di programmi di mentoring per studentesse 		
Target diretto	Studentesse e studenti		
Target indiretto	Alumn*; personale docente; stakeholder e partner aziendali		
Responsabili istituzionali	Direttore External Affairs, Corporate Comm. & Partnership		
Responsabili operativi	Ufficio Career Service & Alumni; ufficio ESG		
Output	Sensibilizzazione delle studentesse e degli studenti rispetto alla leadership femminile nei contesti lavorativi		
Outcome	Diffusione di role model femminili nella comunità studentesca; equa distribuzione delle application per posizioni lavorative e stage; equa distribuzione dell'ottenimento di posizioni lavorative e stage		
Timeline	2022	2023	2024
		Organizzazione di una sessione all'interno del Career Day Altre iniziative di promozione della leadership femminile durante il Career Day Avvio di programmi di mentoring per studentesse	
Indicatori di valutazione	KPI: iniziative formative e di informazione al pluralismo (E4); tasso di occupazione laureati/e a 1 anno e 5 anni dalla laurea, per tipologia di corso (LT, LS/M, LCU) e genere (A9) (ad esempio: n° eventi su leadership femminile; n° studentesse e studenti coinvolte/i negli eventi; rapporto tra generi nelle application per posizioni lavorative e stage; rapporto tra generi nell'ottenimento di posizioni lavorative e stage); retribuzione mensile netta di laureati/e a 1 anno e 5 anni dalla laurea per tipologia di corso (LT, LS/M, LCU) e genere (A10)		
Procedura di valutazione	Verifica conseguimento KPI		
Priorità attribuita (Molto alta - Alta - Media - Bassa)	Molto alta		
SDG Agenda 2030	SDG 5 Parità di genere SDG 8 Lavoro dignitoso e crescita economica		



6a. Introduzione di sistemi di valutazione del personale alternativi

Area tematica	Equilibrio di genere nella leadership e nel decision-making		
Obiettivo 6	Promozione dell'equilibrio di genere e riduzione della segregazione orizzontale negli uffici dello staff e del personale faculty		
Azioni	6a. Introduzione di sistemi di valutazione del personale alternativi		
Sotto-azioni	<ul style="list-style-type: none"> I Mappatura degli incarichi amministrativo-gestionali e dei docenti in funzione del genere I Integrazione dei sistemi di valutazione all-round I Progettazione di percorsi di formazione su team-work a supporto dei processi di valutazione peer-to-peer I Progettazione di percorsi di formazione per docenti, direttori e primi riporti su empatia e leadership trasformativa 		
Target diretto	Staff; personale docente		
Target indiretto	Studentesse e studenti		
Responsabili istituzionali	Direttore People & Culture; Advisor del Rettore per D&I; Prorettore alla Faculty		
Responsabili operativi	Ufficio People Management; ufficio Personale Docente; ufficio ESG		
Output	Ridistribuzione interna del personale; aggiornamento del sistema di valutazione		
Outcome	Miglioramento del clima; aumento della motivazione; miglioramento degli stili di leadership e del senso di appartenenza; aumento della produttività		
Timeline	2022	2023	2024
		Mappatura degli incarichi amministrativo-gestionali e dei docenti in funzione del genere	Integrazione dei sistemi di valutazione all-round
		Progettazione di percorsi di formazione su team-work a supporto dei processi di valutazione peer-to-peer	Progettazione di percorsi di formazione per docenti, direttori e primi riporti su empatia e leadership trasformativa
Indicatori di valutazione	KPI: distribuzione per genere e ruolo (B1); distribuzione per genere e tipologia di contratto (C9) (ad esempio: % donne quadro; % donne dirigenti; % donne per ciascuna funzione; % donne responsabili di centri di ricerca e di osservatori; % donne nei comitati scientifici dei centri di ricerca e negli osservatori); iniziative formative e di informazione al pluralismo (E4) (ad esempio: n ore di formazione su competenze trasversali); analisi di clima; distribuzione per genere e indennità di responsabilità (B13)		
Procedura di valutazione	Raggiungimento dei KPI		
Priorità attribuita (Molto alta - Alta - Media - Bassa)	Molto alta		
SDG Agenda 2030	SDG 5 Parità di genere SDG 8 Lavoro dignitoso e crescita economica		



6b. Revisione dei regolamenti sull'elezione delle componenti elettive degli Organi di governo

Area tematica	Equilibrio di genere nella leadership e nel decision-making		
Obiettivo 6	Promozione dell'equilibrio di genere e riduzione della segregazione verticale del personale faculty		
Azioni	6b. Revisione dei regolamenti sull'elezione delle componenti elettive degli Organi di governo		
Sotto-azioni	<ul style="list-style-type: none"> I Studio di ipotesi per la revisione dei regolamenti di Ateneo che disciplinano l'elezione delle componenti elettive degli organi collegiali (Senato Accademico, Consiglio di Amministrazione, Nucleo di Valutazione, ecc.) o degli organi monocratici (ad es. Direttori di Dipartimento), per promuovere l'equilibrio fra generi (ad es. doppia preferenza di genere in caso di procedure che prevedono l'espressione di preferenze) I Studio di fattibilità per l'introduzione di un obbligo di equilibrio di genere nelle short list in tutti i casi di designazioni di incarichi direttivi 		
Target diretto	Personale faculty		
Target indiretto	Intera comunità di Ateneo		
Responsabili istituzionali	Direttore People & Culture; Advisor del Rettore per D&I; Direttore General Counsel & Industrial Relations; Direttore Research & Governance		
Responsabili operativi	Ufficio People Management; ufficio Personale Docente; ufficio Legale e Contratti; ufficio Organi Collegiali		
Output	Maggiore presenza di donne negli organi decisionali		
Outcome	Progressiva riduzione del gender gap nella leadership e nel decision-making		
Timeline	2022	2023	2024
	Punti-Organico Aggiuntivi	Punti-Organico Aggiuntivi	Punti-Organico Aggiuntivi
Indicatori di valutazione	KPI: rapporto femminilità (B6); distribuzione per genere e ruolo (B1); serie storica del personale docente e ricercatore per genere e ruolo (B2); distribuzione per genere e ruolo e classi d'età (B3a); età media per ruolo e genere (B3b); distribuzione personale docente di prima fascia tra i Fields of Research & Development in She Figures (B5); percentuale di personale docente di I fascia sul totale del personale docente e ricercatore per genere (B7); forbice delle carriere universitarie (B8); Glass Ceiling Index (B9); percentuale di donne per area e per ruolo: confronto col corrispondente dato nazionale (B4) (ad esempio: % donne responsabili di Centri di ricerca e di Osservatori; % donne per categoria e fascia d'età)		
Procedura di valutazione	Analisi dei KPI e rilevazione dei dati relativi agli indicatori circa il rapporto tra docenti totali di I fascia e docenti del genere meno rappresentato nel Dipartimento		
Priorità attribuita (Molto alta - Alta - Media - Bassa)	Molto alta		
SDG Agenda 2030	SDG 5 Parità di genere SDG 10 Ridurre le disuguaglianze		



7a. Istituzione di borse di studio/premi per tesi di laurea e di dottorato sui temi del gender (una per Dipartimento)

Area tematica	Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei contenuti didattici		
Obiettivo 7	Incentivare la visibilità di buone pratiche didattiche legate all'inclusione di genere		
Azioni	7a. Istituzione di borse di studio/premi per tesi di laurea e di dottorato sui temi del gender (una per Dipartimento)		
Sotto-azioni	<ul style="list-style-type: none"> I Nomina di commissioni di valutazione delle tesi I Avvio di progetti di fund-raising per la sostenibilità delle borse di studio I Avvio di partnership strutturate con aziende su tematiche di genere I Avvio di programmi di stage sulle tematiche di genere I Istituzione di moduli sulle tematiche di genere in tutti i PhD I Comunicazione ai docenti mirata a favorire ricerche su genere nella componente studentesca 		
Target diretto	Studentesse e studenti		
Target indiretto	Personale docente; stakeholder e partner aziendali		
Responsabili istituzionali	Direttore Academic Services & Global Learning; Advisor del Rettore per D&I; Prorettori alla Didattica; Direttore External Affairs; Corporate Comm. & Partnership		
Responsabili operativi	Ufficio Dipartimenti e Offerta Formativa; ufficio PhD & Education Funding; ufficio Partnership		
Output	Aumento ricerche e didattica su tematiche di genere		
Outcome	Valorizzazione dei lavori di ricerca su tematiche di genere; aumento della sensibilità sulle tematiche di genere; migliore posizionamento Luiss su tematiche di genere		
Timeline	2022	2023	2024
		Nomina di commissioni di valutazione delle tesi	
		Avvio di progetti di fund-raising per la sostenibilità delle borse di studio	
		Avvio di partnership strutturate con aziende su tematiche di genere	
		Avvio di programmi di stage sulle tematiche di genere	
		Istituzione di moduli sulle tematiche di genere in tutti i PhD	
		Comunicazione ai docenti mirata a favorire ricerche su genere nella componente studentesca	
Indicatori di valutazione	KPI: composizione per genere delle commissioni di concorso (B14) (ad esempio: n° tesi su gender; n° tesi di dottorato su gender)		
Procedura di valutazione	Commissione di valutazione		
Priorità attribuita (Molto alta - Alta - Media - Bassa)	Media		
SDG Agenda 2030	SDG 4 Istruzione di qualità SDG 5 Parità di genere		



7b. Creazione di una dashboard per il monitoraggio dei dati relativi alla componente studentesca, alle carriere e alle borse di studio ottenute, da integrare nel Bilancio di Genere

Area tematica	Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei contenuti didattici		
Obiettivo 7	Incentivare la visibilità di buone pratiche didattiche legate all'inclusione di genere		
Azioni	7b. Creazione di una dashboard per il monitoraggio dei dati relativi alla componente studentesca, alle carriere e alle borse di studio ottenute, da integrare nel Bilancio di Genere		
Sotto-azioni	<ul style="list-style-type: none"> I Studio del fabbisogno informatico e logistico per la realizzazione della dashboard I Integrazione del flusso dati dall'ufficio Studi e dal MUR 		
Target diretto	Comunità di Ateneo		
Target indiretto	Studentesse e studenti; stakeholder esterni		
Responsabili istituzionali	Advisor del Rettore per D&I; Direttore CIO; Direttore Research & Governance		
Responsabili operativi	Ufficio Studi; CIO		
Output	Piattaforma per il monitoraggio dei dati		
Outcome	Migliore posizionamento Luiss sugli indicatori del Bilancio di Genere in relazione agli altri Atenei; maggiore trasparenza dei dati		
Timeline	2022	2023	2024
		Studio del fabbisogno informatico e logistico per la realizzazione della dashboard	Integrazione del flusso dati dall'ufficio Studi e dal MUR
Indicatori di valutazione	KPI: percentuale di iscritti/iscritte per tipologie di corso e area di studio e genere (A1); percentuali di corsi di studio segregati (a prevalenza maschile, femminile o neutri rispetto al genere) (A2); percentuale di iscritti/e per area geografica di provenienza, tipologia di corso (LT, LS/M, LCU) e per genere (A4); percentuale di studenti/esse in programmi di scambio internazionali in entrata e uscita, per genere (A5); composizione percentuale di laureati/e per voto di laurea e genere (A6); percentuali di laureati/e in corso per tipologia di corso (ed eventualmente area di studio) e genere (A7); tasso di abbandono degli studi al primo anno, per tipologia di corso e genere (ed eventualmente area di studio) (A8); tasso di occupazione laureati/e a 1 anno e 5 anni dalla laurea per tipologia di corso (LT,LS/M, LCU) e genere (A11); percentuali di iscritti/e alle Scuole di specializzazione per genere (A12); tasso di abbandono ai Corsi di Dottorato di ricerca, per area di studio e genere (A13) (ad esempio n° dataset pubblicati sulla piattaforma; n° dataset integrati nella dashboard interattiva)		
Procedura di valutazione	Raggiungimento dei KPI		
Priorità attribuita (Molto alta - Alta - Media - Bassa)	Media		
SDG Agenda 2030	SDG 5 Parità di genere		



8a. Potenziamento dell'offerta formativa sui temi gender

Area tematica	Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei contenuti didattici		
Obiettivo 8	Integrazione della dimensione di genere nella didattica		
Azioni	8a. Potenziamento dell'offerta formativa sui temi gender		
Sotto-azioni	<ul style="list-style-type: none"> I Censimento dei corsi già in essere che trattano contenuti legati al gender, alla diversità e all'inclusione I Supporto nella redazione dei syllabi I Codifica uniforme su Ugov dei contenuti sul gender (oltre alle parole chiave) I Supporto all'ideazione di moduli e contenuti specifici sulla dimensione di genere (es. rivedendo la bibliografia in chiave più inclusiva) 		
Target diretto	Studentesse e studenti; personale docente		
Target indiretto	Staff		
Responsabili istituzionali	Direttore Academic Services & Global Learning; Advisor del Rettore per D&I; Prorettori alla Didattica		
Responsabili operativi	Ufficio Dipartimenti e Offerta Formativa; ufficio Orientamento, Tutorato & Skills Development		
Output	Migliore consapevolezza dell'offerta attiva su gender; potenziamento dell'offerta su gender; aumento di docenti donne		
Outcome	Migliore posizionamento dell'Ateneo su queste tematiche; miglioramento della cultura interna; potenziamento del senso di appartenenza della componente studentesca		
Timeline	2022	2023	2024
	Analisi	Progettazione di nuovi contenuti e riscrittura dei syllabi	
Indicatori di valutazione	KPI: iniziative formative e di informazione al pluralismo (E4) (ad esempio: n° corsi che trattano temi di gender in modo trasversale e/o non dedicati; n° corsi su temi gender; n° studenti iscritti ai corsi sulle tematiche di genere a vari livelli)		
Procedura di valutazione	Analisi KPI		
Priorità attribuita (Molto alta - Alta - Media - Bassa)	Molto alta		
SDG Agenda 2030	SDG 4 Istruzione di qualità SDG 5 Parità di genere		



8b. Introduzione di corsi e/o seminari sui Gender Studies

Area tematica	Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei contenuti didattici		
Obiettivo 8	Integrazione della dimensione di genere nella didattica		
Azioni	8b. Introduzione di corsi e/o seminari sui Gender Studies		
Sotto-azioni	<ul style="list-style-type: none"> I Analisi della domanda di corsi sul genere da parte della componente studentesca (es. numero di iscritte in rapporto a iscritti e conduzione di survey specifiche) I Supporto all'ideazione di seminari e altre iniziative multidisciplinari I Istituzione di un corso libero (3 cfu, ad es. soft skills) legato ai temi del genere, della diversity e dell'inclusione in chiave multidisciplinare 		
Target diretto	Studentesse e studenti; personale docente		
Target indiretto	Staff		
Responsabili istituzionali	Direttore Academic Services & Global Learning; Advisor del Rettore per D&I; Prorettori alla Didattica		
Responsabili operativi	Ufficio Dipartimenti e Offerta Formativa; ufficio Orientamento, Tutorato & Skills Development		
Output	Migliore consapevolezza dell'offerta attiva su gender; potenziamento dell'offerta su gender		
Outcome	Migliore posizionamento dell'Ateneo su queste tematiche in ottica nazionale e internazionale; miglioramento della cultura interna; potenziamento del senso di appartenenza della componente studentesca		
Timeline	2022	2023	2024
	Analisi	Nuova offerta su gender	
	Progettazione nuovi corsi e/o seminari		
Indicatori di valutazione	KPI: iniziative formative e di informazione al pluralismo (E4) (ad esempio: n° corsi che trattano temi di gender in modo trasversale e/o non dedicati; n° corsi su temi gender; n° studenti iscritti ai corsi sulle tematiche di genere a vari livelli)		
Procedura di valutazione	Analisi KPI		
Priorità attribuita (Molto alta - Alta - Media - Bassa)	Molto alta		
SDG Agenda 2030	SDG 4 Istruzione di qualità SDG 5 Parità di genere		



8c. Studio di fattibilità per l'attivazione di Corsi di Laurea e/o Corsi post Laurea sui temi del gender

Area tematica	Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei contenuti didattici		
Obiettivo 8	Integrazione della dimensione di genere nella didattica		
Azioni	8c. Studio di fattibilità per l'attivazione di Corsi di Laurea e/o Corsi post Laurea sui temi del gender		
Sotto-azioni	I Analisi di benchmark dell'offerta formativa su gender di altre università I Studio di fattibilità per l'attivazione di un Corso di Laurea interdipartimentale sugli studi di genere e/o su un master post-laurea		
Target diretto	Studentesse e studenti, prospective students; personale docente		
Target indiretto	Staff		
Responsabili istituzionali	Direttore Academic Services & Global Learning; Advisor del Rettore per D&I; Prorettori alla Didattica		
Responsabili operativi	Ufficio Dipartimenti e Offerta Formativa; ufficio Orientamento, Tutorato & Skills Development		
Output	Migliore consapevolezza dell'offerta attiva su gender; potenziamento dell'offerta su gender		
Outcome	Migliore posizionamento dell'Ateneo su queste tematiche in ottica nazionale e internazionale; miglioramento della cultura interna; potenziamento del senso di appartenenza della componente studentesca		
Timeline	2022	2023	2024
	Analisi di benchmark	Studio di fattibilità	Nuova offerta su gender
Indicatori di valutazione	KPI: iniziative formative e di informazione al pluralismo (E4) (ad esempio: n° corsi che trattano temi di gender in modo trasversale e/o non dedicati; n° corsi su temi gender; n° studenti iscritti ai corsi sulle tematiche di genere a vari livelli)		
Procedura di valutazione	Analisi KPI		
Priorità attribuita (Molto alta - Alta - Media - Bassa)	Molto alta		
SDG Agenda 2030	SDG 4 Istruzione di qualità SDG 5 Parità di genere		



8d. Adozione delle carriere alias

Area tematica	Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei contenuti didattici		
Obiettivo 8	Integrazione della dimensione di genere nella didattica		
Azioni	8d. Adozione delle carriere alias		
Sotto-azioni	I Revisione della modulistica utilizzata in Ateneo con attenzione alla declinazione in base al genere, con priorità a quella che si rivolge a studentesse e studenti		
Target diretto	Studentesse e studenti		
Target indiretto	Staff; personale docente		
Responsabili istituzionali	Direttore Academic Services & Global Learning; Advisor del Rettore per D&I; Prorettori alla Didattica; Direttore General Counsel & Industrial Relations		
Responsabili operativi	Ufficio Dipartimenti e Offerta Formativa; ufficio Segreteria Studenti; ufficio Legale		
Output	Migliore senso di inclusione		
Outcome	Migliore posizionamento dell'Ateneo su queste tematiche in ottica nazionale e internazionale; miglioramento della cultura interna; potenziamento del senso di appartenenza della componente studentesca		
Timeline	2022	2023	2024
		Revisione modulistica	
Indicatori di valutazione	KPI: n° studenti che richiedono la carriera alias		
Procedura di valutazione	Analisi KPI		
Priorità attribuita (Molto alta - Alta - Media - Bassa)	Alta		
SDG Agenda 2030	SDG 5 Parità di genere		



8e. Incontri di orientamento nelle scuole superiori per promuovere la ricerca con focus sulle donne

Area tematica	Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei contenuti didattici		
Obiettivo 8	Integrazione della dimensione di genere nella didattica		
Azioni	8e. Incontri di orientamento nelle scuole superiori per promuovere la ricerca con focus sulle donne		
Sotto-azioni	I Progettazione dei seminari/incontri nelle scuole		
Target diretto	Studentesse e studenti; personale docente		
Target indiretto	Studenti liceali		
Responsabili istituzionali	Advisor del Rettore per D&I; Prorettori alla Didattica		
Responsabili operativi	Ufficio Dipartimenti e Offerta Formativa; ufficio Orientamento, Tutorato & Skills Development		
Output	Migliore consapevolezza dell'offerta attiva		
Outcome	Migliore posizionamento dell'Ateneo su queste tematiche in ottica nazionale e internazionale; miglioramento della cultura interna; potenziamento del senso di appartenenza della componente studentesca		
Timeline	2022	2023	2024
	Progettazione seminari		
Indicatori di valutazione	KPI: iniziative formative e di informazione al pluralismo (E4); n° studenti iscritti ai corsi a vari livelli)		
Procedura di valutazione	Analisi KPI		
Priorità attribuita (Molto alta - Alta - Media - Bassa)	Media		
SDG Agenda 2030	SDG 4 Istruzione di qualità SDG 5 Parità di genere		



9a. Potenziamento del supporto alle attività delle ricercatrici donne

Area tematica	Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei contenuti didattici		
Obiettivo 9	Integrazione della dimensione di genere nella ricerca		
Azioni	9a. Potenziamento del supporto alle attività delle ricercatrici donne		
Sotto-azioni	<ul style="list-style-type: none"> I Premi annuali per promuovere l'integrazione della dimensione di genere nella ricerca I Supporto nell'integrazione della dimensione di genere nella rilevazione e analisi dei dati I Incentivi e supporto alle ricercatrici per sostenere la partecipazione a bandi competitivi nazionali e internazionali I Raccolta di dati relativi ai PI e alla composizione dei team di ricerca che partecipano a bandi competitivi, nazionali e/o internazionali, e/o ottengono grant I Mappatura, all'interno dell'anagrafe dei progetti, dei progetti di ricerca competitivi finanziati e in essere presentati da ricercatori/trici Luiss in tutte le aree disciplinari che includano nei contenuti la dimensione di genere e/o diversità 		
Target diretto	Personale docente; ricercatrici; PhD students		
Target indiretto	Tutta la comunità di Ateneo		
Responsabili istituzionali	Direttore People & Culture; Prorettore alla Ricerca; Prorettore alla Faculty; Prorettori alla Didattica; Direttore Research & Governance; Advisor del Rettore per D&I		
Responsabili operativi	Ufficio Ricerca; ufficio Personale Docente; ufficio Phd & Education Funding		
Output	Aumento della ricerca su temi gender; aumento delle ricercatrici donne; migliore posizionamento delle ricercatrici donne; aumento grant vinti da donne		
Outcome	Migliore posizionamento dell'Ateneo sui temi gender; miglioramento delle performance nei ranking (anche specifici su temi agenda 2030); retention talenti donne		
Timeline	2022	2023	2024
		Supporto nell'integrazione della dimensione di genere nella rilevazione e analisi dei dati	Premi annuali per promuovere l'integrazione della dimensione di genere nella ricerca
		Raccolta di dati relativi ai PI e alla composizione dei team di ricerca che partecipano a bandi e/o ottengono grant	Quote di genere (almeno il 40% di ciascun genere) nella composizione dei centri di ricerca e degli osservatori
		Mappatura dei progetti di ricerca competitivi finanziati e in essere presentati da ricercatori/trici Luiss che includano nei contenuti la dimensione di genere e/o diversità	Incentivi e supporto alle ricercatrici per sostenere application a bandi competitivi nazionali e internazionali
Indicatori di valutazione	KPI: Glass Ceiling Index (B9); PI nei progetti PRIN/SIR/ERC/ALTRI progetti per genere e finanziamento erogato (B15); finanziamenti nei progetti PRIN/SIR/ERC/ALTRI progetti per settore scientifico ERC e generale del PI (B16); media pro-capite di fondi di ricerca interni ed esterni (B17) (ad esempio: composizione centri di ricerca e osservatori per genere; n° ricerche su tematiche di genere; n° grant vinti da donne sul totale)		
Procedura di valutazione	Analisi dei KPI		
Priorità attribuita (Molto alta - Alta - Media - Bassa)	Molto alta		
SDG Agenda 2030	SDG 4 Istruzione di qualità SDG 5 Parità di genere SDG 10 Ridurre le disuguaglianze		



9b. Promozione interna della ricerca su temi gender

Area tematica	Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei contenuti didattici		
Obiettivo 9	Integrazione della dimensione di genere nella ricerca		
Azioni	9b. Promozione interna della ricerca su temi gender		
Sotto-azioni	<ul style="list-style-type: none"> I Progettazione e organizzazione di workshops a livello dipartimentale che includono la dimensione di genere I Progettazione e organizzazione di attività di training I Monitoraggio sugli effetti prodotti da workshop e training I Promozione attraverso la newsletter interna della ricerca sulla dimensione di genere e della ricerca da parte delle donne I Sensibilizzazione dei docenti per il corretto inserimento nella banca dati IRIS dei prodotti della ricerca, indicando se esistenti le keywords di genere o la valorizzazione di altre diversità che caratterizzano la pubblicazione scientifica I Condivisione con la faculty della codifica delle parole chiave per SDG, in modo che possano correttamente attribuirle e sia più facile estrarre la ricerca 		
Target diretto	Personale docente; ricercatrici; PhD students		
Target indiretto	Tutta la comunità di Ateneo		
Responsabili istituzionali	Direttore People & Culture; Prorettore alla Ricerca; Prorettore alla Faculty; Prorettori alla Didattica; Direttore Research & Governace; Advisor del Rettore per D&I		
Responsabili operativi	Ufficio Ricerca; ufficio Personale Docente; ufficio Phd & Education Funding		
Output	Workshop ed eventi di dissemination sui temi gender		
Outcome	Migliore posizionamento dell'ateneo sui temi gender; miglioramento delle performance nei ranking (anche specifici su temi agenda 2030); retention talenti donne; diffusione della dimensione di genere nella ricerca		
Timeline	2022	2023	2024
	Sensibilizzazione dei docenti per il corretto inserimento nella banca dati IRIS dei prodotti della ricerca, indicando se esistenti le keywords di genere	Progettazione e organizzazione di workshop e training	Monitoraggio sugli effetti prodotti da workshop e training
	Condivisione con la faculty della codifica delle parole chiave per SDG, in modo che possano correttamente attribuirle e sia più facile estrarre la ricerca	Promozione attraverso la newsletter interna della ricerca sulla dimensione di genere e della ricerca da parte delle donne o la valorizzazione di altre diversità che caratterizza la pubblicazione scientifica	
Indicatori di valutazione	KPI: iniziative formative e di informazione al pluralismo (E4) (ad esempio: composizione faculty per genere; n° ricerche su genere; n° workshop, seminari ed eventi di dissemination su temi gender)		
Procedura di valutazione	Analisi dei KPI		
Priorità attribuita (Molto alta - Alta - Media - Bassa)	Molto alta		
SDG Agenda 2030	SDG 4 Istruzione di qualità SDG 5 Parità di genere		



9c. Promozione dell'internazionalizzazione della ricerca su temi gender

Area tematica	Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei contenuti didattici		
Obiettivo 9	Integrazione della dimensione di genere nella ricerca		
Azioni	9c. Promozione dell'internazionalizzazione della ricerca su temi gender		
Sotto-azioni	<ul style="list-style-type: none"> I Supporto all'attivazione di network di ricerca internazionali sui temi del gender I Progettazione e organizzazione di workshop a livello internazionale che includono la dimensione di genere I Progettazione e organizzazione di attività di training I Monitoraggio sugli effetti prodotti da workshop e training 		
Target diretto	Personale docente; ricercatrici; PhD students		
Target indiretto	Tutta la comunità di Ateneo		
Responsabili istituzionali	Direttore People & Culture; Prorettore alla Ricerca; Prorettore alla Faculty; Prorettori alla Didattica; Prorettore all'Internazionalizzazione; Direttore Research & Governace; Advisor del Rettore per D&I		
Responsabili operativi	Ufficio Ricerca; ufficio Personale Docente; ufficio Phd & Education Funding		
Output	Workshop ed eventi di dissemination sui temi gender; miglioramento del posizionamento dell'Ateneo nei network di ricerca internazionali; aumento delle application per grant internazionali		
Outcome	Migliore posizionamento dell'Ateneo sui temi gender; miglioramento delle performance nei ranking (anche specifici su temi agenda 2030); retention talenti donne; diffusione della dimensione di genere nella ricerca		
Timeline	2022	2023	2024
	Supporto all'attivazione di network di ricerca internazionali sui temi del gender	Progettazione e organizzazione di workshop a livello internazionale che includono la dimensione di genere	Monitoraggio sugli effetti prodotti da workshop e training
		Progettazione e organizzazione di attività di training	
Indicatori di valutazione	KPI: iniziative formative e di informazione al pluralismo (E4) (ad esempio: composizione faculty per genere; n° ricerche su genere; n° workshop; seminari ed eventi di dissemination su temi gender)		
Procedura di valutazione	Analisi dei KPI		
Priorità attribuita (Molto alta - Alta - Media - Bassa)	Molto alta		
SDG Agenda 2030	SDG 4 Istruzione di qualità SDG 5 Parità di genere		



9d. Attivazione di un Osservatorio sulle tematiche della parità di genere, della lotta agli stereotipi, del contrasto alla violenza di genere e alla violenza sull'identità di genere, per la valorizzazione delle diversità e dell'inclusione

Area tematica	Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei contenuti didattici		
Obiettivo 9	Integrazione della dimensione di genere nella ricerca		
Azioni	9d. Attivazione di un Osservatorio sulle tematiche della parità di genere, della lotta agli stereotipi, del contrasto alla violenza di genere e alla violenza sull'identità di genere, per la valorizzazione delle diversità e dell'inclusione		
Sotto-azioni	<ul style="list-style-type: none"> I Istituzione dell'Osservatorio e definizione dei membri I Definizione degli ambiti di attività I Attivazione di partnership con stakeholder esterni alla comunità di Ateneo 		
Target diretto	Personale docente; PhD students		
Target indiretto	Studentesse e studenti; stakeholder e partner aziendali		
Responsabili istituzionali	Advisor del Rettore per D&I; Prorettore alla Ricerca; Direttore Research & Governance		
Responsabili operativi	Ufficio Ricerca		
Output	Costituzione dell'Osservatorio e attivazione di partnership		
Outcome	Monitoraggio dell'implementazione del GEP; monitoraggio dell'implementazione della strategia di D&I		
Timeline	2022	2023	2024
		Istituzione dell'Osservatorio e definizione dei membri	Attivazione di partnership con stakeholder esterni alla comunità di Ateneo
		Definizione degli ambiti di attività	
Indicatori di valutazione	KPI: iniziative formative e di informazione al pluralismo (E4) (ad esempio: n° di progetti portati avanti dall'Osservatorio); n° di donne nell'Osservatorio		
Procedura di valutazione	Analisi dei KPI		
Priorità attribuita (Molto alta - Alta - Media - Bassa)	Molto alta		
SDG Agenda 2030	SDG 4 Istruzione di qualità SDG 5 Parità di genere SDG 10 Ridurre le disuguaglianze		



10a. Adozione di misure di incentivazione per facilitare l'accesso delle donne alle prime fasi della carriera accademica

Area tematica	Equilibrio di genere nel reclutamento e nella progressione di carriera		
Obiettivo 10	Promozione dell'equilibrio di genere nel reclutamento		
Azioni	10a. Adozione di misure di incentivazione per facilitare l'accesso delle donne alle prime fasi della carriera accademica		
Sotto-azioni	<ul style="list-style-type: none"> I Studio di fattibilità sulle misure di contrasto alle discriminazioni di genere nelle fasi di reclutamento del personale docente I Istituzione di quote di genere nelle commissioni di valutazione per il reclutamento del personale ricercatore e docente 		
Target diretto	Personale docente		
Target indiretto	Tutta la comunità di Ateneo		
Responsabili istituzionali	Direttore People & Culture; Prorettore alla Faculty; Advisor del Rettore per D&I		
Responsabili operativi	Ufficio Personale Docente		
Output	Integrazione delle procedure per il reclutamento del personale docente		
Outcome	Sistematizzazione del gender balance nei processi di selezione		
Timeline	2022	2023	2024
	Studio di fattibilità sulle misure di contrasto alle discriminazioni di genere nelle fasi di reclutamento del personale docente	Istituzione di quote di genere nelle commissioni di valutazione per il reclutamento del personale ricercatore e docente	
Indicatori di valutazione	KPI: serie storica del personale docente e ricercatore per genere e ruolo (B2); composizione per genere delle commissioni di concorso (B14); distribuzione per genere e tipologia di contratto (C6); distribuzione per genere categoria e fasce d'anzianità aziendale (C9) (ad esempio: % donne nelle chiamate; % donne nuovi assunti staff; % donne nelle commissioni di concorso)		
Procedura di valutazione	Analisi KPI; verifica composizione delle commissioni per il reclutamento e delle procedure di assunzione dello staff		
Priorità attribuita (Molto alta - Alta - Media - Bassa)	Alta		
SDG Agenda 2030	SDG 5 Parità di genere SDG 8 Lavoro dignitoso e crescita economica SDG 10 Ridurre le disuguaglianze		



10b. Introduzione di un ticket maschile/femminile nelle chiamate dirette di docenti e collaboratrici/collaboratori

Area tematica	Equilibrio di genere nel reclutamento e nella progressione di carriera		
Obiettivo 10	Promozione dell'equilibrio di genere nel reclutamento		
Azioni	10b. Introduzione di un ticket maschile/femminile nelle chiamate dirette di docenti e collaboratrici/collaboratori		
Sotto-azioni	<ul style="list-style-type: none"> I Introduzione di un apposito regolamento che prescriva l'obbligo di parità di genere nelle chiamate dirette di docenti e collaboratrici/collaboratori, sia nazionali sia internazionali, in particolare nelle aree in cui questi squilibri risultano maggiori e nel rispetto del merito scientifico secondo le normative vigenti I Istituzione di quote di genere nelle commissioni di valutazione per le chiamate dirette di docenti e collaboratrici/collaboratori 		
Target diretto	Personale docente		
Target indiretto	Tutta la comunità di Ateneo		
Responsabili istituzionali	Direttore People & Culture; Prorettore alla Faculty; Advisor del Rettore per D&I		
Responsabili operativi	Ufficio Personale Docente		
Output	Integrazione delle procedure per il reclutamento del personale docente		
Outcome	Sistematizzazione del gender balance nei processi di selezione		
Timeline	2022	2023	2024
	Redazione regolamento	Istituzione di quote di genere nelle commissioni di valutazione per le chiamate dirette	
Indicatori di valutazione	KPI: serie storica del personale docente e ricercatore per genere e ruolo (B2); composizione per genere delle commissioni di concorso (B14); distribuzione per genere e tipologia di contratto (C6); distribuzione per genere categoria e fasce d'anzianità aziendale (C9) (ad esempio: % donne nelle chiamate; % donne nuovi assunti staff; % donne nelle commissioni di concorso)		
Procedura di valutazione	Analisi KPI; verifica composizione delle commissioni per il reclutamento e delle procedure di assunzione dello staff		
Priorità attribuita (Molto alta - Alta - Media - Bassa)	Alta		
SDG Agenda 2030	SDG 5 Parità di genere SDG 8 Lavoro dignitoso e crescita economica SDG 10 Ridurre le disuguaglianze		



10c. Bilanciamento tra i generi dei docenti negli insegnamenti core e nelle co-docenze

Area tematica	Equilibrio di genere nel reclutamento e nella progressione di carriera		
Obiettivo 10	Promozione dell'equilibrio di genere nel reclutamento		
Azioni	10c. Bilanciamento tra i generi dei docenti negli insegnamenti core e nelle co-docenze		
Sotto-azioni	<ul style="list-style-type: none"> I Mappatura delle situazioni di squilibrio nella rappresentanza di genere negli insegnamenti core, facoltativi e nelle co-docenze I Istituzione di un regolamento per il bilanciamento tra i generi dei docenti negli insegnamenti core e nelle co-docenze 		
Target diretto	Personale docente		
Target indiretto	Tutta la comunità di Ateneo		
Responsabili istituzionali	Direttore People & Culture; Prorettore alla Faculty; Advisor del Rettore per D&I; Responsabile Academic Service & Global Learning		
Responsabili operativi	Ufficio Personale Docente; ufficio Dipartimenti e Offerta Formativa		
Output	Integrazione delle procedure per l'assegnazione degli insegnamenti		
Outcome	Sistematizzazione del gender balance nei processi di selezione		
Timeline	2022	2023	2024
	Mappatura degli incarichi di docenza	Redazione regolamento	
Indicatori di valutazione	KPI: serie storica del personale docente e ricercatore per genere e ruolo (B2); composizione per genere delle commissioni di concorso (B14); distribuzione per genere e tipologia di contratto (C6); distribuzione per genere categoria e fasce d'anzianità aziendale (C9) (ad esempio: % donne nelle chiamate; % donne nuovi assunti staff; % donne nelle commissioni di concorso)		
Procedura di valutazione	Analisi KPI; verifica composizione delle commissioni per il reclutamento e delle procedure di assunzione dello staff		
Priorità attribuita (Molto alta - Alta - Media - Bassa)	Alta		
SDG Agenda 2030	SDG 5 Parità di genere SDG 8 Lavoro dignitoso e crescita economica SDG 10 Ridurre le disuguaglianze		



10d. Istituzione di quote di genere (almeno il 40% di ciascun genere) nella composizione dei centri di ricerca e degli osservatori

Area tematica	Equilibrio di genere nel reclutamento e nella progressione di carriera		
Obiettivo 10	Promozione dell'equilibrio di genere nel reclutamento		
Azioni	10d. Istituzione di quote di genere (almeno il 40% di ciascun genere) nella composizione dei centri di ricerca e degli osservatori		
Sotto-azioni	<ul style="list-style-type: none"> Mappatura della composizione dei centri di ricerca e degli osservatori Introduzione di un regolamento per istituire le quote di genere (almeno il 40% del genere meno rappresentato) nella composizione dei centri di ricerca e degli osservatori 		
Target diretto	Personale docente		
Target indiretto	Tutta la comunità di Ateneo		
Responsabili istituzionali	Direttore People & Culture; Prorettore alla Faculty; Prorettore alla Ricerca; Advisor del Rettore per D&I		
Responsabili operativi	Ufficio Personale Docente		
Output	Maggiore presenza delle donne nei centri di ricerca e negli osservatori; maggiore gender balance nelle posizioni del personale faculty		
Outcome	Sistematizzazione del gender balance nei processi di selezione		
Timeline	2022	2023	2024
	Mappatura della composizione dei centri di ricerca e degli osservatori		
	Introduzione delle quote di genere		
Indicatori di valutazione	KPI: serie storica del personale docente e ricercatore per genere e ruolo (B2); composizione per genere delle commissioni di concorso (B14); distribuzione per genere e tipologia di contratto (C6); distribuzione per genere categoria e fasce d'anzianità aziendale (C9) (ad esempio: % donne nelle chiamate; % donne nuovi assunti staff; % donne nelle commissioni di concorso)		
Procedura di valutazione	Analisi KPI; verifica composizione delle commissioni per il reclutamento e delle procedure di assunzione dello staff		
Priorità attribuita (Molto alta - Alta - Media - Bassa)	Molto alta		
SDG Agenda 2030	SDG 5 Parità di genere SDG 8 Lavoro dignitoso e crescita economica SDG 10 Ridurre le disuguaglianze		



11a. Istituzione di programmi di formazione e mentoring per promuovere l'empowerment

Area tematica	Equilibrio di genere nel reclutamento e nella progressione di carriera		
Obiettivo 11	Promozione dell'equilibrio di genere nella progressione di carriera		
Azioni	11a. Istituzione di programmi di formazione e mentoring per promuovere l'empowerment		
Sotto-azioni	<ul style="list-style-type: none"> Istituzione di un programma di mentoring per giovani studiose e per lo staff Promozione di percorsi formativi su leadership, empowerment e self efficacy per donne Programmi di coaching per donne con ruoli di responsabilità in vista della loro crescita professionale Avvio di programmi di formazione (anche per uomini) sugli stereotipi di genere e su leadership inclusiva Progettazione e organizzazione di attività di training sull'empowerment femminile 		
Target diretto	Personale docente; staff		
Target indiretto	Tutta la comunità di Ateneo		
Responsabili istituzionali	Direttore People & Culture; Prorettore alla Faculty; Advisor del Rettore per D&I		
Responsabili operativi	Ufficio People Management; ufficio Personale Docente; ufficio ESG		
Output	Personale docente e ricercatore formato sul tema dell'empowerment		
Outcome	Miglioramento del clima; miglioramento dello stile di leadership; aumento retention donne; progressivo abbattimento del tetto di cristallo; riduzione dell'abbandono della carriera accademica		
Timeline	2022	2023	2024
		Istituzione di un programma di mentoring per giovani studiose e per staff	
		Promozione di percorsi formativi su leadership, empowerment e self efficacy per donne	
		Programmi di coaching per donne con ruoli di responsabilità in vista della loro crescita professionale	
		Avvio di programmi di formazione (anche per uomini) sugli stereotipi di genere e su leadership inclusiva	
		Progettazione e organizzazione di attività di training sull'empowerment femminile	
Indicatori di valutazione	KPI: iniziative formative e di informazione al pluralismo (E4) (ad esempio: n° donne che hanno frequentato programmi di formazione; n° ore medie di formazione per donne, n ore di formazione comportamentale)		
Procedura di valutazione	Analisi dei KPI; analisi valutazione dei corsi di formazione		
Priorità attribuita (Molto alta - Alta - Media - Bassa)	Molto alta		
SDG Agenda 2030	SDG 5 Parità di genere		



11b. Istituzione di meccanismi di monitoraggio delle procedure di avanzamento del personale faculty e dello staff

Area tematica	Equilibrio di genere nel reclutamento e nella progressione di carriera		
Obiettivo 11	Promozione dell'equilibrio di genere nella progressione di carriera		
Azioni	11b. Istituzione di meccanismi di monitoraggio delle procedure di avanzamento del personale faculty e dello staff		
Sotto-azioni	<ul style="list-style-type: none"> I Istituzione di quote di genere nelle commissioni di valutazione per procedure di avanzamento carriera del personale faculty I Analisi disaggregata della composizione dello staff per genere I Adozione di meccanismi di compensazione di eventuali situazioni di squilibrio ("soffitto di cristallo") nelle diverse fasi di avanzamento della carriera per il personale faculty e per lo staff I Inserimento di obiettivi di gender balance per il Direttore People & Culture e il Prorettore alla Faculty 		
Target diretto	Personale faculty; staff		
Target indiretto	-		
Responsabili istituzionali	Direttore People & Culture; Prorettore alla Faculty; Advisor del Rettore per D&I		
Responsabili operativi	Ufficio People Management; ufficio Personale Docente; ufficio ESG		
Output	Dati disaggregati per genere sui percorsi di progressione di carriera		
Outcome	Trasparenza nelle procedure di avanzamento di carriera, aumento retention donne; progressivo abbattimento del soffitto di cristallo; riduzione dell'abbandono della carriera accademica		
Timeline	2022	2023	2024
	Analisi disaggregata della composizione dello staff per genere	Istituzione di quote di genere nelle commissioni di valutazione per procedure di avanzamento carriera del personale faculty e staff Adozione di meccanismi di compensazione di eventuali situazioni di squilibrio ("soffitto di cristallo") nelle diverse fasi di avanzamento della carriera per il personale faculty e staff	Inserimento di obiettivi di gender balance per il Direttore People & Culture e il Prorettore alla Faculty
Indicatori di valutazione	KPI: distribuzione per genere e ruolo (B1); distribuzione per genere e ruolo e classe d'età (B3a); età media per ruolo e genere (B3b); passaggi di ruolo per genere e area CUN (B10); distribuzione tempo pieno/definito per genere (B12); distribuzione personale docente di prima fascia tra i Fields of Research & Development (B5); percentuale di personale docente di prima fascia sul totale del personale docente e ricercatore (B7); forbice delle carriere Universitarie e Accademiche (B8); Glass Ceiling Index (B9); distribuzione per genere e titolo di studio (C5); forbice delle carriere (C2); età media per ruolo e genere (C4); distribuzione per genere categoria e fasce d'anzianità aziendale (C9); distribuzione per genere e area funzionale d'impiego (C1); distribuzione per genere e tipologia di contratto (C6); distribuzione per genere e regime d'impiego (C7); indice di turnover complessivo per genere e categoria (C12); progressione di carriera per genere (C13); distribuzione per genere e fasce d'età (C3); distribuzione per genere e fasce d'anzianità aziendale (C8); indice di compensazione per genere e categoria (C11); percentuale candidature alle abilitazioni per genere, percentuale abilitazioni per genere (B11); distribuzione per genere e indennità di responsabilità (C14), (ad esempio: % donne associato e ordinario, % donne quadro, superquadro, dirigenti e direttori)		
Procedura di valutazione	Analisi dei KPI; analisi valutazione dei corsi di formazione		
Priorità attribuita (Molto alta - Alta - Media - Bassa)	Molto alta		
SDG Agenda 2030	SDG 5 Parità di genere SDG 8 Lavoro dignitoso e crescita economica SDG 10 Ridurre le disuguaglianze		



11c. Introduzione di misure per ridurre la segregazione verticale del personale faculty

Area tematica	Equilibrio di genere nel reclutamento e nella progressione di carriera		
Obiettivo 11	Promozione dell'equilibrio di genere nella progressione di carriera e riduzione della segregazione verticale		
Azioni	11c. Introduzione di misure per ridurre la segregazione verticale del personale faculty		
Sotto-azioni	<ul style="list-style-type: none"> I Studio di fattibilità per l'introduzione di misure volte a incentivare la chiamata diretta di docenti di I fascia del genere meno rappresentato, nel rispetto delle norme esistenti e del merito scientifico secondo le leggi vigenti I Monitoraggio delle carriere delle ricercatrici e individuazione degli ostacoli alla carriera che determinano situazioni di non avanzamento (glass ceiling) 		
Target diretto	Personale faculty		
Target indiretto	Tutta la comunità di Ateneo		
Responsabili istituzionali	Direttore People & Culture; Prorettore alla Faculty; Advisor del Rettore per D&I; Direttore Research & Governance		
Responsabili operativi	Ufficio People Management; ufficio Personale Docente; ufficio ESG; ufficio Ricerca		
Output	Eque procedure di avanzamento di carriera del personale docente e ricercatore		
Outcome	Miglioramento del clima; miglioramento dello stile di leadership; aumento retention donne; progressivo abbattimento del tetto di cristallo; riduzione dell'abbandono della carriera accademica		
Timeline	2022	2023	2024
	Monitoraggio carriere	Studio di fattibilità	Introduzione nuove misure
Indicatori di valutazione	KPI: distribuzione per genere e ruolo (B1); distribuzione per genere e ruolo e classe d'età (B3a); età media per ruolo e genere (B3b); passaggi di ruolo per genere e area CUN (B10); distribuzione tempo pieno/definito per genere (B12); distribuzione personale docente di prima fascia tra i Fields of Research & Development (B5); percentuale di personale docente di prima fascia sul totale del personale docente e ricercatore (B7); forbice delle carriere Universitarie e Accademiche (B8); Glass Ceiling Index (B9)		
Procedura di valutazione	Analisi dei KPI		
Priorità attribuita (Molto alta - Alta - Media - Bassa)	Alta		
SDG Agenda 2030	SDG 5 Parità di genere		



12a. Potenziamento del servizio di ascolto e segnalazione di eventi di violenza di genere

Area tematica	Misure contro la violenza di genere, incluse le molestie sessuali		
Obiettivo 12	Garantire un ascolto continuo		
Azioni	12a. Potenziamento del servizio di ascolto e segnalazione di eventi di violenza di genere		
Sotto-azioni	<ul style="list-style-type: none"> I Potenziamento del servizio Luiss ti ascolta per staff e personale faculty I Istituzione di uno sportello con figure specifiche di supporto (psicologico e legale) per le molestie e le violenze sessuali I Comunicazione e disseminazione delle attività dello sportello e del supporto 		
Target diretto	Personale docente, staff, studentesse e studenti		
Target indiretto	Community Luiss		
Responsabili istituzionali	Direttore People & Culture; Prorettore alla Faculty; Advisor del Rettore per D&I; Direttore Academic Services & Global Learning		
Responsabili operativi	Ufficio People Management; ufficio Personale Docente; ufficio ESG; ufficio Orientamento, Tutorato & Skills Development		
Output	Creazione dello sportello; ricezione e gestione delle segnalazioni; report su eventi di violenza di genere		
Outcome	Diminuzione eventi di violenza di genere; miglioramento del clima		
Timeline	2022	2023	2024
	Potenziamento del servizio Luiss ti ascolta per staff e personale faculty	Istituzione di uno sportello con figure specifiche di supporto (psicologico e legale) per le molestie e le violenze sessuali	Comunicazione e disseminazione delle attività dello sportello e del supporto
Indicatori di valutazione	KPI: attività di formazione e informazione per il contrasto a mobbing; molestie sessuali e stalking (E5) (ad esempio: n° eventi di violenza di genere registrati in un anno; n° persone che hanno usato lo sportello)		
Procedura di valutazione	Analisi KPI; analisi qualitativa del servizio		
Priorità attribuita (Molto alta - Alta - Media - Bassa)	Media		
SDG Agenda 2030	SDG 5 Parità di genere		



13a. Attivazione di percorsi di formazione dedicati alla violenza di genere

Area tematica	Misure contro la violenza di genere, incluse le molestie sessuali
Obiettivo 13	Aumentare la consapevolezza sulla violenza di genere
Azioni	13a. Attivazione di percorsi di formazione dedicati alla violenza di genere
Sotto-azioni	<ul style="list-style-type: none"> I Reiterazione, nel mese di novembre di ogni anno, di laboratori didattici e di formazione interdisciplinare sul tema della violenza di genere per studentesse e studenti I Creazione di un modulo formativo in e-learning da diffondere a personale docente e staff, da rendere obbligatorio per donne e uomini I Organizzazione di eventi sulla violenza di genere I Analisi delle realtà del territorio che si occupano del contrasto alla violenza di genere I Realizzazione di specifiche convenzioni con strutture pubbliche e private per l'attivazione dei tirocini curriculari delle studentesse e degli studenti I Realizzazione di specifiche convenzioni con strutture pubbliche e private per l'attivazione di percorsi di volontariato sui temi della diversità, dell'inclusione e del contrasto alla violenza di genere I Attivazione di tirocini formativi presso il Centro antiviolenza e presso le strutture pubbliche o private, che si occupano di accogliere/e assistere donne e minori, vittime di violenza di genere
Target diretto	Staff; personale docente; studentesse e studenti
Target indiretto	Comunità esterna (strutture che lavorano per il contrasto alla violenza di genere)
Responsabili istituzionali	Direttore Academic Services & Global Learning; Advisor del Rettore per D&I; Direttore External Affairs; Corporate Comm. & Partnership; Direttore People & Culture
Responsabili operativi	Ufficio Events; ufficio Orientamento, Tutorato & Skills Development; ufficio Career Services & Alumni; ufficio ESG; ufficio People Management
Output	Moduli formativi ed eventi sulla violenza di genere; attività a supporto delle realtà che contrastano la violenza di genere
Outcome	Aumento della consapevolezza sulla violenza di genere; aumento della capacità dell'organizzazione di contrastare la violenza di genere anche nei suoi episodi meno espliciti

Timeline	2022	2023	2024
		Avvio di iniziative di formazione ed eventi su violenza di genere	(segue e replica da anno precedente)
		Analisi delle realtà del territorio che si occupano del contrasto alla violenza di genere	Realizzazione di convenzioni per tirocini curriculari degli studenti e volontariato
		Realizzazione di convenzioni per tirocini curriculari degli studenti e volontariato	Attivazione di tirocini formativi presso il Centro antiviolenza e presso le strutture pubbliche o private, che si occupano di accogliere/e assistere donne e minori, vittime di violenza di genere
		Attivazione di tirocini formativi presso il Centro antiviolenza e presso le strutture pubbliche o private, che si occupano di accogliere/e assistere donne e minori, vittime di violenza di genere	
Indicatori di valutazione	KPI: iniziative formative e di informazione al pluralismo (E4); attività di formazione e informazione per il contrasto a mobbing, molestie sessuali e stalking (E5) (ad esempio: n° eventi di violenza di genere registrati in un anno; n° studenti che hanno frequentato il percorso formativo; n° tirocini attivati; n° personale amministrativo che ha partecipato al volontariato aziendale)		
Procedura di valutazione	Analisi dei KPI; report sulle violenze di genere		
Priorità attribuita (Molto alta - Alta - Media - Bassa)	Media		
SDG Agenda 2030	SDG 4 Istruzione di qualità SDG 5 Parità di genere		



14a. Adozione di linee guida per l'organizzazione di eventi e convegni in ottica inclusiva

Area tematica	Misure per il gender mainstreaming nella comunicazione esterna e negli eventi		
Obiettivo 14	Incremento del numero di donne esperte presenti nella comunicazione esterna, nei media e negli eventi		
Azioni	14a. Adozione di linee guida per l'organizzazione di eventi e convegni in ottica inclusiva		
Sotto-azioni	<ul style="list-style-type: none"> I Adeguamento Policy Eventi e Convegni per una migliore gender balance I Diffusione a tutto il personale - con particolare attenzione all'ufficio Events - della Policy I Adeguamento del sistema CRM al tracciamento della gender balance I Analisi continua, con azioni di correzione, della gender balance negli eventi e nei convegni 		
Target diretto	Personale docente; staff; studentesse e studenti		
Target indiretto	Community esterna		
Responsabili istituzionali	Advisor del Rettore per D&I; Direttore External Affairs; Corporate Comm. & Partnership; Direttore IT		
Responsabili operativi	Ufficio ESG; ufficio Events		
Output	Aumento interventi ricercatrici donne; miglioramento dell'equilibrio di genere in tutti gli eventi e i convegni organizzati in sede		
Outcome	Cambiamento culturale e aumento della consapevolezza		
Timeline	2022	2023	2024
	Adeguamento Policy Eventi e Convegni per una migliore gender balance	Analisi continua, con azioni di correzione, della gender balance negli eventi e nei convegni	
	Diffusione a tutto il personale - con particolare attenzione all'ufficio Events - della Policy		
	Adeguamento del sistema CRM al tracciamento della gender balance		
Indicatori di valutazione	KPI: iniziative formative e di informazione al pluralismo (E4) (ad esempio: % eventi con speaker donne = o > al 50%, n interventi di ricercatrici)		
Procedura di valutazione	Analisi KPI		
Priorità attribuita (Molto alta - Alta - Media - Bassa)	Alta		
SDG Agenda 2030	SDG 4 Istruzione di qualità SDG 5 Parità di genere SDG 10 Ridurre le disuguaglianze		



15a. Potenziamento della visibilità della ricerca condotta da donne

Area tematica	Misure per il gender mainstreaming nella comunicazione esterna e negli eventi		
Obiettivo 15	Valorizzazione della ricerca condotta da donne		
Azioni	15a. Potenziamento della visibilità della ricerca condotta da donne		
Sotto-azioni	<ul style="list-style-type: none"> I Monitoraggio delle uscite sui media da parte di ricercatrici donne I Condivisione con l'ufficio Press Office dell'elenco delle ricercatrici donne suddivise per area tematica I Potenziamento degli interventi di docenti donne I Analisi della ricerca condotta da donne I Creazione di una sezione specifica sul sito Luiss e negli spazi di pubblicizzazione esterna delle attività dell'Università I Creazione di una sezione della newsletter della Ricerca dedicata alla ricerca di eccellenza condotta da donne I Istituzione di un premio per la ricerca di eccellenza condotta da donne I Istituzione di una commissione per la valutazione della ricerca di eccellenza condotta da donne I Organizzazione di eventi per premiare la ricerca condotta da donne 		
Target diretto	Personale docente e ricercatore		
Target indiretto	Community Luiss		
Responsabili istituzionali	Direttore Research & Governance; Advisor del Rettore per D&I; Prorettore alla Faculty; Direttore External Affairs, Corporate Comm. & Partnership		
Responsabili operativi	Ufficio Ricerca; ufficio Press Office; ufficio Internal Communication & Service Experience; ufficio ESG		
Output	Aumento della visibilità della ricerca condotta dalle donne; realizzazione di eventi dedicati; integrazione della newsletter		
Outcome	Incremento della ricerca condotta da donne; maggiore conoscenza del valore della ricerca condotta da donne; avvio di meccanismi virtuosi a sostegno della ricerca delle donne; migliore posizionamento dell'Ateneo sui temi della gender balance		
Timeline	2022	2023	2024
	<ul style="list-style-type: none"> Monitoraggio delle uscite sui media da parte di ricercatrici donne Condivisione con l'ufficio Press Office dell'elenco delle ricercatrici donne suddivise per area tematica Potenziamento degli interventi di docenti donne Analisi della ricerca condotta da donne 	<ul style="list-style-type: none"> Creazione di una sezione specifica sul sito Luiss Creazione di una sezione della newsletter della Ricerca dedicata alla ricerca di eccellenza condotta da donne 	<ul style="list-style-type: none"> Istituzione di un premio per la ricerca di eccellenza condotta da donne Istituzione di una commissione per la valutazione della ricerca di eccellenza condotta da donne Organizzazione di eventi per premiare la ricerca condotta da donne
Indicatori di valutazione	Visualizzazioni della newsletter; n° eventi di disseminazione/premiatura della ricerca		
Procedura di valutazione	Analisi KPI		
Priorità attribuita (Molto alta - Alta - Media - Bassa)	Media		
SDG Agenda 2030	SDG 4 Istruzione di qualità SDG 5 Parità di genere SDG 10 Ridurre le disuguaglianze		



16a. Realizzazione di eventi e workshop con le aziende partner sulle buone pratiche di gender mainstreaming

Area tematica	Misure per il gender mainstreaming nella comunicazione esterna e negli eventi		
Obiettivo 16	Strutturazione di partnership con aziende per la condivisione di best practices		
Azioni	16a. Realizzazione di eventi e workshop con le aziende partner sulle buone pratiche di gender mainstreaming		
Sotto-azioni	<ul style="list-style-type: none"> I Progettazione di almeno una iniziativa annuale destinata a dottorandi/e, assegnisti/e, staff neoassunto che presenti testimonianze positive di soggetti che in ambito professionale hanno abbattuto stereotipi di genere o stanno lavorando per rendere gli ambienti professionali più inclusivi e capaci di valorizzare le diversità I Analisi e individuazione di alumnae con esperienze di successo sia a livello imprenditoriale che aziendale I Sensibilizzazione dei partner nei comitati d'indirizzo per un'attenzione specifica alla dimensione del gender I Attivazione di partnership e percorsi di mentoring 		
Target diretto	Studentesse e studenti; personale docente; staff; aziende partner		
Target indiretto	Alumni		
Responsabili istituzionali	Advisor del Rettore per D&I; Direttore External Affairs, Corporate Comm. & Partnership; Direttore People & Culture		
Responsabili operativi	Ufficio ESG; ufficio People Management; ufficio Events; ufficio Career Service e Alumni		
Output	Organizzazione di seminari, workshop, percorsi di mentorship		
Outcome	Diffusione di un modello di leadership inclusivo; cambiamento culturale; miglioramento del clima; maggiore empowerment femminile; miglioramento del posizionamento Luiss; aumento delle possibilità di tirocini curriculari		
Timeline	2022	2023	2024
		<ul style="list-style-type: none"> Organizzazione testimonianze Analisi e individuazione di alumnae con esperienze di successo sia a livello imprenditoriale che aziendale Sensibilizzazione dei partner nei comitati d'indirizzo per un'attenzione specifica alla dimensione del gender 	<ul style="list-style-type: none"> Attivazione di partnership e percorsi di mentoring
Indicatori di valutazione	KPI: iniziative formative e di informazione al pluralismo (E4) (ad esempio: n° eventi realizzati in partnership, n° partnership su progetti dedicati al gender balance, n° di programmi di mentoring)		
Procedura di valutazione	Analisi dei KPI		
Priorità attribuita (Molto alta - Alta - Media - Bassa)	Media		
SDG Agenda 2030	SDG 5 Parità di genere SDG 8 Lavoro dignitoso e crescita economica		



17a. Ideazione di un piano di comunicazione integrata

Area tematica	Misure per il gender mainstreaming nella comunicazione esterna e negli eventi		
Obiettivo 17	Sensibilizzazione degli stakeholder interni ed esterni		
Azioni	17a. Ideazione di un piano di comunicazione integrata		
Sotto-azioni	<ul style="list-style-type: none"> I Creazione di un logo di Ateneo da applicare a tutte le iniziative e/o progetti sui temi del gender I Adeguamento della sezione "Sostenibilità" del sito con l'integrazione di una sottosezione dedicata ai temi di genere I Creazione di contenuti per la valorizzazione delle iniziative 		
Target diretto	Staff; personale docente; studentesse e studenti; community		
Target indiretto	Prospect students; aziende partner		
Responsabili istituzionali	Advisor del Rettore per D&I; Direttore External Affairs, Corporate Comm. & Partnership; Direttore CFO; Direttore IT		
Responsabili operativi	Ufficio ESG; ufficio Press Office; ufficio Events; ufficio Career Services & Alumni; ufficio Digital Marketing & Communication; ufficio Internal Communication & Service Experience		
Output	Sezione del sito dedicata ai temi gender; comunicazione dedicata ai temi gender		
Outcome	Aumento sensibilità sui temi di genere; migliore posizionamento dell'Ateneo sui temi di genere; maggiore senso di inclusione		
Timeline	2022	2023	2024
	Creazione di un logo di Ateneo da applicare a tutte le iniziative e/o progetti sui temi del gender		
	Adeguamento della sezione "Sostenibilità" del sito con l'integrazione di una sottosezione dedicata ai temi di genere		
	Creazione di contenuti per la valorizzazione delle iniziative		
Indicatori di valutazione	KPI: iniziative formative e di informazione al pluralismo (E4); visualizzazioni pagina sito sulla gender equality		
Procedura di valutazione	Valutazione qualitativa del sito; analisi dei KPI		
Priorità attribuita (Molto alta - Alta - Media - Bassa)	Alta		
SDG Agenda 2030	SDG 5 Parità di genere SDG 10 Ridurre le disuguaglianze		



17b. Diffusione di distributori di assorbenti femminili nei servizi igienici

Area tematica	Misure per il gender mainstreaming nella comunicazione esterna e negli eventi		
Obiettivo 17	Sensibilizzazione degli stakeholder interni ed esterni		
Azioni	17b. Diffusione di distributori di assorbenti femminili nei servizi igienici		
Sotto-azioni	<ul style="list-style-type: none"> I Individuazione aziende partner per la distribuzione di assorbenti ecologici I Realizzazione e messa in opera dei distributori I Campagna di comunicazione per accompagnare e illustrare l'iniziativa 		
Target diretto	Staff; personale docente; studentesse e studenti; community		
Target indiretto	Prospect students; aziende partner		
Responsabili istituzionali	Advisor del Rettore per D&I; Direttore External Affairs, Corporate Comm. & Partnership; Direttore CFO		
Responsabili operativi	Ufficio ESG; ufficio Digital Marketing & Communication; ufficio Internal Communication & Service Experience; ufficio Asset Management, Procurement & Campus Services		
Output	Creazione di distributori di assorbenti igienici		
Outcome	Aumento sensibilità sui temi di genere; migliore posizionamento dell'Ateneo sui temi di genere; maggiore senso di inclusione		
Timeline	2022	2023	2024
	Individuazione aziende partner per la distribuzione di assorbenti ecologici		
	Realizzazione e messa in opera dei distributori		
	Campagna di comunicazione per accompagnare e illustrare l'iniziativa		
Indicatori di valutazione	KPI: iniziative formative e di informazione al pluralismo (E4); dati di utilizzo dei distributori; traffico web e social generato dall'iniziativa		
Procedura di valutazione	Analisi dei KPI		
Priorità attribuita (Molto alta - Alta - Media - Bassa)	Alta		
SDG Agenda 2030	SDG 3 Salute e benessere SDG 5 Parità di genere SDG 11 Città e comunità sostenibili		





LUISS 