

Luiss Libera Università Internazionale  
degli Studi Sociali Guido Carli

# Bilancio di Genere

2022

LUISS





**A cura di**

Advisor del Rettore per Diversity & Inclusion;  
Ufficio ESG – Social Innovation, Diversity & Inclusion

**Coordinamento grafico**

Digital Marketing & Events



# Sommario

<b>1.</b>	<b>Lettera del Rettore/DG</b>	<b>7</b>
<b>2.</b>	<b>Introduzione</b>	<b>9</b>
<b>3.</b>	<b>Luiss e le Pari Opportunità</b>	<b>13</b>
3.1.	Normativa Nazionale	13
3.2.	Normativa Europea	14
3.3.	Normativa Internazionale	15
3.4.	La Tutela delle Pari Opportunità in Luiss	16
<b>4.</b>	<b>Azioni intraprese nel 2022</b>	<b>19</b>
4.1.	Equilibrio Vita-Lavoro e Cultura Organizzativa	19
4.2.	Equilibrio di Genere nella Leadership e nel Decision-Making	22
4.3.	Integrazione della Dimensione di Genere nella Ricerca e nei Contenuti Didattici	22
4.4.	Equilibrio di Genere nel Reclutamento e nelle Progressioni di Carriera	25
4.5.	Misure contro la Violenza di Genere, incluse le Molestie Sessuali	26
4.6.	Misure per il Gender Mainstreaming nella Comunicazione Esterna e negli Eventi	27
<b>5.</b>	<b>Analisi di Contesto</b>	<b>31</b>
5.1.	Analisi della Componente Studentesca	31
5.1.1.	Composizione	31
5.1.2.	Mobilità	34
5.1.3.	Performance negli Studi	36
5.1.4.	Tasso di Occupazione di Laureati e Laureate	38
5.1.5.	Composizione Corsi di Dottorato	41
5.2.	Analisi del Personale Docente e Ricercatore	42
5.2.1.	Composizione	42
5.2.2.	Progressione nella Carriera	51
5.2.3.	Ricerca	54
5.2.4.	Altre Evidenze	56
5.3.	Analisi Dati Personale Tecnico-Amministrativo	59
5.3.1.	Composizione	59
5.3.2.	Situazione Occupazionale	64
5.3.3.	Assenze	68
5.3.4.	Retribuzione e Formazione	70
5.4.	Organismi e Altri Incarichi di Ateneo	72
<b>6.</b>	<b>Conclusioni</b>	<b>77</b>
<b>7.</b>	<b>Tabella degli Acronimi</b>	<b>83</b>
<b>8.</b>	<b>Tablelle KPI sulla Parità di Genere</b>	<b>85</b>



01

# 1. Lettera del Rettore/DG

*Claudia Goldin, vincitrice del Premio Nobel 2023 per l'Economia, ha dedicato la sua carriera all'analisi storica delle disparità salariali tra uomini e donne, cercando di comprendere le ragioni di questa disuguaglianza. Tali ragioni si sono evolute e si evolvono attraverso epoche, circostanze, modelli produttivi: tuttavia la disparità persiste.*

*In uno dei suoi scritti, la Goldin ha definito il suo un lavoro da "detective": esaminare le persone, l'economia e la società significa rivelare "verità nascoste" sotto gli occhi di tutti. Il suo contributo alla comprensione del mondo è oggi universalmente riconosciuto, forse anche perché alcune di queste verità sono un po' meno nascoste rispetto a prima e più ampiamente condivise a livello internazionale, europeo e nazionale.*

*Tra queste, c'è sicuramente la consapevolezza della necessità di ripensare lo sviluppo economico e sociale assumendo l'uguaglianza di genere come componente strutturale: né accessoria, né eludibile. Ecco perché, in un contesto di ridefinizione delle logiche produttive, sia nelle imprese, che nelle università e nelle istituzioni, non esiste settore professionale che non stia volgendo lo sguardo a un progetto di società in cui il rapporto tra uomini e donne sia improntato all'uguaglianza.*

*È in questa direzione che si muove il nostro Ateneo. Aumentare il proprio impegno nei confronti dell'uguaglianza di genere, dell'equità e dell'inclusione adottando strategie chiare, efficaci e coerenti nell'ottica di correggere gli squilibri del passato, incoraggiando comportamenti sociali volti a valorizzare le diversità e favorire le pari opportunità. Il raggiungimento della parità di genere non riguarda solo i diritti delle donne ma i diritti umani e, ognuno di noi, indipendentemente dal genere, è chiamato a sostenere azioni tangibili per promuovere un domani sostenibile.*

**Giovanni Lo Storto**  
Direttore Generale



**Andrea Prencipe**  
Rettore







## 2. Introduzione

Il Bilancio di Genere 2022 della Luiss è una delle Azioni Positive avviate negli ultimi anni dall'Ateneo, inserendosi in modo coeso e continuativo in un progetto più ampio e ambizioso. Questo documento costituisce il secondo Bilancio di Genere dopo la stesura del Gender Equality Plan (GEP) ed è il primo concepito e costruito attraverso un confronto con le iniziative dell'anno precedente. L'opportunità di avviare un lavoro di auto-monitoraggio e riflessione emerge come uno degli aspetti cruciali del presente documento: con questa seconda edizione si consolida una prospettiva di lungo periodo che intende osservare il cambiamento man mano che si spiega.

Attraverso questa prospettiva comparativa è possibile identificare risultati significativi come il miglioramento della capacità della Luiss di attrarre studentesse in tutti i Corsi di Laurea, anche provenienti dall'estero, rispetto ai due anni precedenti. Registriamo inoltre con soddisfazione il fatto che rispetto all'anno scorso il tasso di occupazione delle studentesse ha raggiunto lo stesso livello di quello degli studenti e che anche il gender pay gap tra i due gruppi si stia restringendo: anche se ciò non dipende in modo diretto dalla Luiss, riteniamo che ciò segnali che siamo sulla strada giusta come intero ecosistema formativo-professionale.

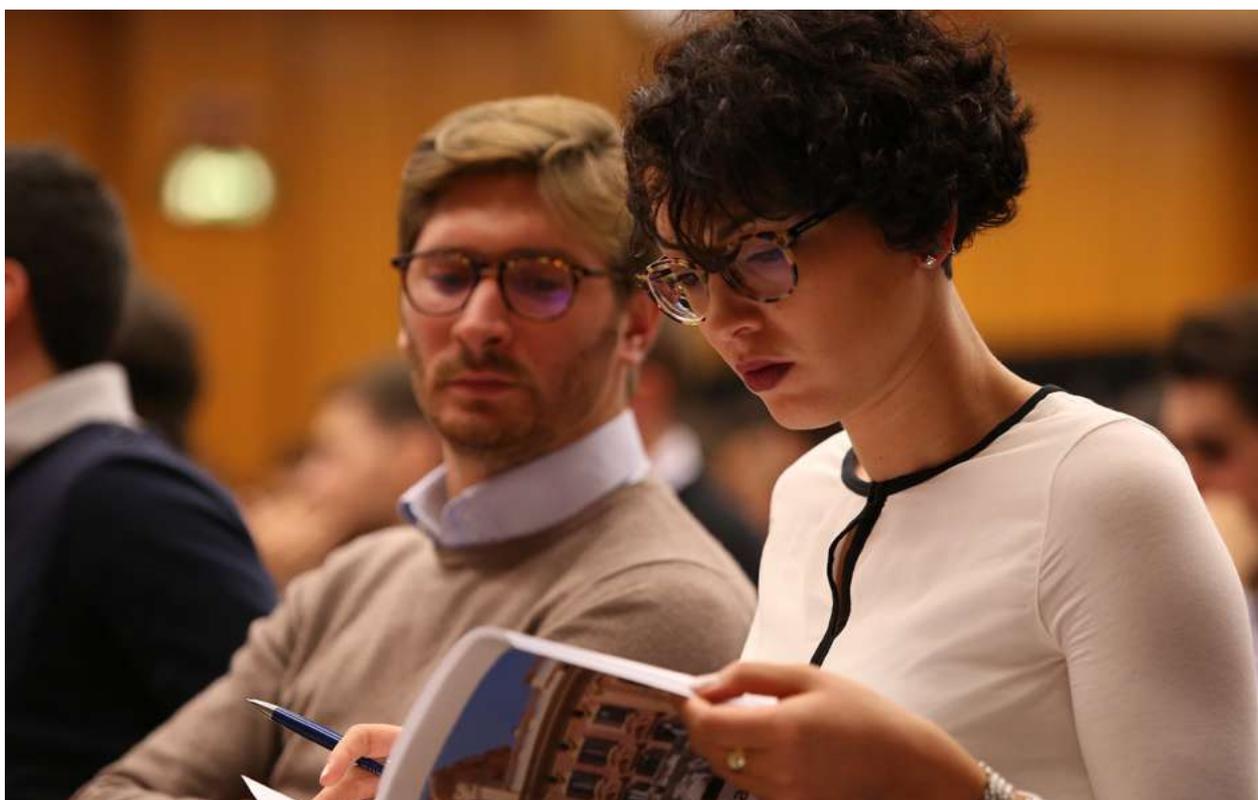
Grazie alle Azioni Positive contenute nel Gender Equality Plan e, soprattutto, ad un approccio largamente condiviso da tutti i comparti che compongono la Comunità accademica, nel 2022 si comincia a intravedere una riduzione delle disparità anche tra il Personale Docente e Ricercatore e il Personale Tecnico-Amministrativo. Questo risultato è soprattutto il frutto di nuove disposizioni introdotte nella composizione delle commissioni di concorso e di una politica di assunzioni più attenta alla mutata sensibilità culturale sull'argomento.

Osservando i dati sulla composizione del personale a diversi livelli di carriera, si capisce che è proprio sui livelli di entrata che l'equilibrio donna-uomo è quasi raggiunto; inoltre, la c.d. forbice delle carriere (che confronta le curve relative alla progressione di carriera delle donne e degli uomini individuando un decremento progressivo del numero di donne man mano che si scalano le posizioni lavorative) ha un andamento più contenuto rispetto al 2021. Su queste basi, potremmo dire che il 2022 è stato l'anno in cui si è preparato il terreno per ottenere la piena parità in un futuro sempre più prossimo.

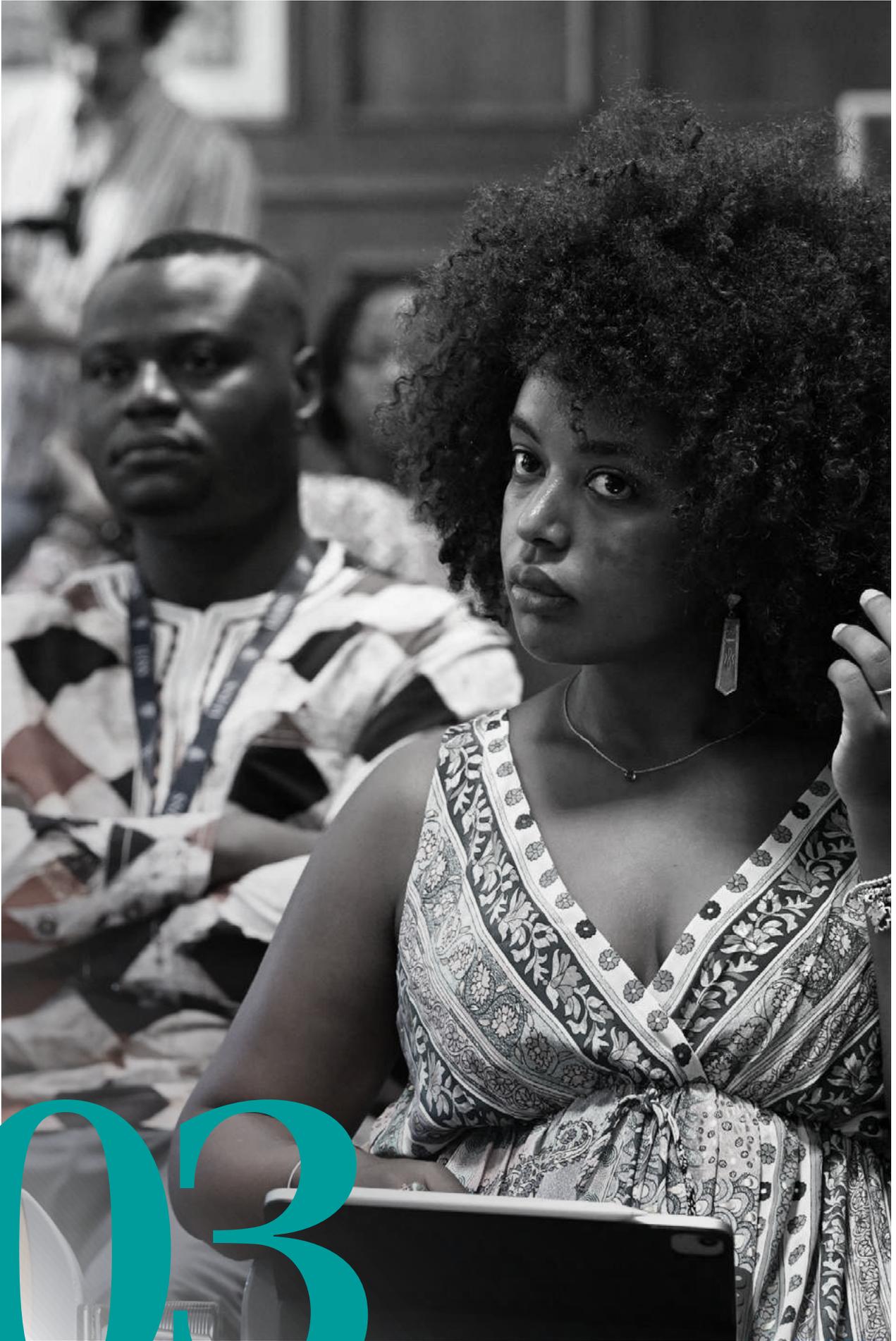
Ma un bilancio non sarebbe tale se si limitasse a registrare i guadagni e a sottostimare le perdite; in particolare, in materia di parità di genere, significherebbe perdere un'occasione per essere agente proattivo dell'innovazione. Grazie quindi al confronto con il Bilancio 2021 si possono mettere a fuoco le criticità, tra cui la più lampante è la persistente segregazione orizzontale, sia tra le Studentesse sia tra il Personale Docente e Ricercatore, che tra il Personale Tecnico-Amministrativo. Le donne sono di più rispetto al passato, è vero, ma si concentrano in alcune aree e settori del sapere e questo significa che manca una piena e aperta condivisione di conoscenze, esperienze, sensibilità. Al contempo, negli organi istituzionali e di governo la presenza femminile è ancora minoritaria, anche se in miglioramento. Favorire l'accesso delle donne a questi organi significherebbe offrire un importante stimolo alla riconfigurazione di tutta la Comunità accademica, determinando un'accelerazione che consentirebbe alla Luiss di ottenere una posizione di leadership in tutti gli indici nazionali e internazionali basati sulla parità di genere.

La struttura del Bilancio di Genere 2022 ricalca quella dell'edizione 2021 ed è ancorata alle indicazioni offerte dalla CRUI (Linee guida per il Bilancio di Genere negli Atenei italiani, settembre 2019). Il capitolo 3 richiama le principali normative di riferimento a livello nazionale, europeo e internazionale. È da questo complesso quadro regolativo che discendono le azioni intraprese dalla Luiss, che sono spiegate più nel dettaglio nel capitolo 4. I capitoli successivi si concentrano sull'analisi di contesto suddivisa in quattro aree, come quattro sono le componenti umane e sociali su cui si testa la parità tra donne e uomini: la Componente Studentesca, il Personale Docente e Ricercatore, il Personale Tecnico-Amministrativo, gli Organismi e Altri Incarichi di Ateneo. Per la Componente Studentesca l'analisi verte su cinque ambiti: 1. La composizione; 2. La mobilità; 3. La performance negli studi; 4. Il tasso di occupazione di laureate e laureati; 5. La composizione nei corsi di dottorato. Per il Personale Docente e Ricercatore, troviamo le sezioni Composizione, Progressione nella Carriera, Ricerca e Altre Evidenze. Per il Personale Tecnico-Amministrativo si guarda a: Composizione; Situazione occupazionale; Assenze e Retribuzione e Formazione. Infine, gli Organismi e Altri Incarichi di Ateneo sono analizzati relativamente alla composizione.

In effetti, tra le "verità nascoste" di cui parla la prof.ssa Claudia Goldin e che questo Bilancio di Genere intende svelare, ce n'è una che riguarda proprio gli incarichi di Ateneo: da quest'anno nelle associazioni di rappresentanza studentesca le donne hanno raggiunto un numero pari agli uomini. Vogliamo interpretare questo dato non solo come un'importante indicazione sul futuro che ci attende, ma anche come una domanda di uguaglianza che ci viene rivolta dalle generazioni più giovani e alla quale tutta la comunità Luiss è chiamata a rispondere.







03

## 3. Luiss e le Pari Opportunità

Oggi più di ieri l'eliminazione delle diseguaglianze tra donne e uomini, in tutti i settori della vita, rappresenta una delle condizioni fondamentali per il raggiungimento degli obiettivi di crescita sostenibile e inclusiva che l'intero sistema universitario deve perseguire. Lo scopo del presente capitolo è richiamare i principali riferimenti contenuti nelle 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'uguaglianza di fronte alla legge senza distinzione di sesso. In una prospettiva più ampia, l'**articolo 37** tutela 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) Luiss 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 BdG da parte dell'Università 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 policy<sup>1</sup>.

In particolare, tra le fonti a livello nazionale si segnala un documento spartiacque sulla strada della parità di genere è il **Codice delle Pari Opportunità del 2006**, che, in particolare all'articolo 42, richiama le "misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità, (...) dirette a favorire l'occupazione femminile e realizzate l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro". L'articolo 43 del predetto Codice introduce inoltre 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 MIUR e la 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, ed è confluito nel 2018, nell'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 promuoverne la diffusione 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 si riflette su cinque priorità: lavoro, reddito, competenze, tempo, potere. Nel PNRR "la parità di genere" è espressamente riconosciuta accanto alla "protezione e valorizzazione dei giovani e il superamento dei divari territoriali", in quanto priorità nella "Missione 5: Coesione e Inclusione". La promozione dell'empowerment femminile e il "contrasto alla discriminazione di genere" sono obiettivi che intersecano trasversalmente pressoché tutte le Missioni del Piano.

---

<sup>1</sup>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".

Sempre nell'ambito della Missione 5 del Piano, l'investimento 1.3 è dedicato alla attivazione di un **Sistema nazionale di certificazione della parità di genere**, con l'obiettivo di incentivare le imprese a adottare policy adeguate a ridurre il divario di genere in tutte le aree che presentano maggiori criticità, come le opportunità di carriera, la parità salariale a parità di mansioni, le politiche di gestione delle differenze di genere e la tutela della maternità. Pubblicata a marzo 2022, la **Prassi di Riferimento UNI 125:2022** definisce le linee guida sul sistema di gestione per la parità di genere, così come disciplinato dalla **Legge Gribaudo** (n. 162/21 del 5 novembre 2021), dalla Legge di Bilancio 2022 e in collegamento alla Strategia Nazionale.

### 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 retributivo<sup>2</sup>. 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 sesso<sup>3</sup>. Successivamente, con la Riforma del Trattato di Amsterdam (1997), la parità tra uomini e donne diviene finalmente una delle principali missioni della Comunità europea, assumendo una dimensione trasversale e applicabile a tutte le politiche comunitarie (art. 3 par. 2 TCE, ora art. 8 TFUE)<sup>4</sup>. 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)<sup>5</sup>. Il Trattato sull'Unione europea (Lisbona, 2009) afferma espressamente che l'Unione si fonda sui valori del rispetto della dignità umana e dell'uguaglianza (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 BdG 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'uguaglianza tra i sessi".

Questi interventi, così come altri, hanno dato vita ad ulteriori sviluppi legislativi e piani strategici 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. L'obiettivo è 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 delle disuguaglianze, partendo da un'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,

---

<sup>2</sup>L'articolo 118 del Trattato CCE 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".

<sup>3</sup>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".

<sup>4</sup>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".

<sup>5</sup>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".

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’uguaglianza 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

In ambito internazionale, il principio dell’uguaglianza 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 lavoro<sup>6</sup>. 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’uguaglianza 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 NU 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’uguaglianza di diritti a tutti i livelli di partecipazione.



<sup>6</sup>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. La Tutela delle Pari Opportunità in 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** a cui - a metà del 2022 - è stato affiancato l'ufficio **ESG - Social Innovation, Diversity & Inclusion**, unità operativa per l'implementazione di misure, policy e iniziative rivolte alla promozione e tutela della garanzia delle pari opportunità e delle politiche di inclusione. Partiamo con l'illustrare le disposizioni principali distribuite nel piano per la Parità di Genere e in alcuni preesistenti regolamenti, codici e documenti dell'Ateneo, che in parte sono stati adeguati a valle dell'approvazione del Luiss Gender Equality Plan, avvenuta a marzo del 2022.

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, favorendo l'incremento delle possibilità d'inclusione. Le azioni progettuali e programmatiche presenti nel documento, da una parte confermano e danno continuità a politiche inclusive già adottate dalla comunità, dall'altra 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 alle tematiche di genere, fino allo sviluppo di azioni positive che definiscono le prospettive Luiss per i prossimi anni.

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

Lo dimostra anche il **Regolamento Generale di Ateneo**, deliberato dal Consiglio di Amministrazione Luiss nella seduta del 15 dicembre 2020, che evidenzia il principio della parità di genere (**Titolo VII – Norma Finali Art. 18**) negli organi universitari. L'equilibrio di genere deve infatti essere promosso in linea con quanto stabilito dal Luiss Gender Equality Plan e nel rispetto dei principi costituzionali ed eurounitari, 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".

Anche il **Regolamento relativo alla disciplina delle procedure di chiamata dei professori di prima e seconda fascia** dedica una specifica disposizione tra i principi di indirizzo in merito alla parità di genere. All'**articolo 15 del Titolo VIII – Disposizioni Transitorie e Finali** del documento si enuncia che, compatibilmente con le norme di legge, Luiss 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**, che rappresenta lo strumento di riferimento per regolare le relazioni interne ed esterne dell'Università. Esso raccoglie l'insieme dei diritti, dei doveri e delle responsabilità di natura morale dell'Ateneo 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 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, disabilità.

Ulteriore documento rilevante (anche) in prospettiva di genere, è il **Codice di Comportamento degli Studenti della Luiss Guido Carli** che, come enunciato dall'**Art. 1 – Principi generali**, si ispira 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. Inoltre, all'**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** che - sul presupposto del riconoscimento e della tutela della libertà di manifestazione del pensiero prevista dall'art. 21 della Costituzione come diritto fondamentale della persona e vista l'importanza delle piattaforme social quale strumento di comunicazione

ed espressione del pensiero - ha infatti definito delle specifiche linee di condotta per l'utilizzo dei social media. Lo scopo è promuoverne un uso improntato a principi di legalità, eticità e correttezza. L'Ateneo, nel rispetto e valorizzazione della libertà d'espressione e condivisione di informazioni e conoscenze, chiede che tali 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, 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 ad altre; offese alle persone, alle Istituzioni, alle religioni o alle convinzioni individuali.

L'impegno 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 ha intensificato i propri sforzi soprattutto sulle politiche di genere e l'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 questa ragione l'Ateneo ha raccolto la sfida di concentrarsi prioritariamente su tali politiche, per garantire un modello formativo ed organizzativo in cui il rispetto reciproco, l'uguaglianza e l'inclusione siano elementi dell'esperienza quotidiana di tutti, in primis del corpo studentesco. In quest'ottica, anche l'**Associazione Studentesca** si è fatto 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, non a caso, spiccano network dedicati alla parità di genere e all'inclusione come l'Associazione Hortensia, spazio di discussione, formazione e diffusione del movimento e pensiero femminista in Ateneo, o Young Ethos, network di studentesse e studenti dell'Osservatorio di Etica Pubblica "Ethos" nato con l'obiettivo di diffondere il valore della sostenibilità all'interno dell'Ateneo. È in questa ottica che 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 Luiss 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.





04

## 4. Azioni intraprese nel 2022

Questo capitolo è dedicato alla presentazione delle principali azioni realizzate nel 2022 e finalizzate al raggiungimento delle pari opportunità all'interno della Comunità Luiss, in linea con la strategia olistica prevista dal Gender Equality Plan.

Seguendo la categorizzazione suggerita dalle Linee Guida CRUI per la redazione dei GEP, le azioni saranno suddivise in cinque aree tematiche: equilibrio vita-lavoro e cultura organizzativa; equilibrio di genere nella leadership e nel decision making; integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei contenuti didattici; equilibrio di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera; misure contro la violenza di genere, incluse le molestie sessuali. A quanto sopra menzionato, il GEP della Luiss ha aggiunto un'ulteriore area tematica: misure per il gender mainstreaming nella comunicazione esterna e negli eventi. All'interno di ciascuna area tematica, è stata riportata l'azione e la sotto-azione specifica indicata dal documento.

### 4.1. Equilibrio Vita-Lavoro e Cultura Organizzativa

#### STUDIO DI FATTIBILITÀ SULL'IMPLEMENTAZIONE DI MECCANISMI DI FLESSIBILITÀ NELL'ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

##### Studio di fattibilità sulle modalità di smart working

Per rispondere alla necessità, prevista all'interno del GEP, di attuare dei meccanismi di conciliazione vita/lavoro e considerata l'importanza che lo smart working ha assunto durante la fase emergenziale della pandemia, il 28 aprile 2022 Luiss ha definito con i rappresentanti delle organizzazioni sindacali, l'Accordo sul lavoro agile. Introdotto inizialmente come misura necessaria per limitare i rischi derivanti dal COVID-19 assicurando la continuità del business, il lavoro agile si è dimostrato uno strumento efficace in materia di sostenibilità sociale e ambientale. Da un lato, infatti, ha contribuito a favorire il benessere psico-fisico dello smart worker permettendo di conciliare le esigenze lavorative con quelle personali; dall'altro, ha consentito all'Ateneo di intervenire in un'ottica di tutela e sostenibilità a favore dell'ambiente.

##### Attuazione e monitoraggio dei contenuti della Policy HR Responsible Management

Istituzionalizzando l'accordo di smart working, l'Ateneo ha attuato, in parte, una delle linee di azione indicate all'interno della Policy HR Responsible Management, documento che traduce il sistema valoriale dell'Università in politiche coerenti per incentivare un clima di autentica motivazione, solide competenze e benessere organizzativo.

#### REALIZZAZIONE DI PERCORSI DI FORMAZIONE E DI SENSIBILIZZAZIONE PER DIPENDENTI

##### Workshop “#IamRemarkable” e #WomenWill”

Nel 2022 Luiss ha aderito a due sessioni di workshop, #IamRemarkable e #WomenWill, realizzati dall'associazione no profit SheTech facendovi partecipare lo Staff (inclusi direttori) e la Faculty strutturata. Il workshop #IamRemarkable di Google è nato con lo scopo di insegnare alle donne, insieme ad altri gruppi sottorappresentati (sulla base dell'etnia, dell'identità di genere, della religione e della disabilità) di una istituzione, ad essere in grado di celebrare i propri successi, nel contesto lavorativo e non solo, cercando così di far cambiare la percezione di sé stessi nella comunità in cui si vive. Mentre il corso #WomenWill si è concentrato sul tema della leadership inclusiva, concetto questo legato al buon clima aziendale, alla collaborazione, all'empowerment femminile e all'abbattimento degli stereotipi di genere. Le sessioni hanno avuto una partecipazione complessiva di 120 persone tra luglio e novembre 2022 ed i riscontri sono stati positivi.

#### REALIZZAZIONE DI INFRASTRUTTURE PER LA CURA DEI FIGLI

##### Studio di fattibilità e realizzazione di iniziative a supporto della genitorialità nei periodi estivi

Il Luiss Summer Day è una giornata dedicata ai figli dello Staff e della Faculty durante la quale, insieme ad un team di animatori, vengono organizzati giochi, laboratori educativi e momenti di svago 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 figli esaurendo la loro curiosità ed immaginazione in merito al posto di lavoro dei genitori. Nel 2022, dopo una pausa

legata al COVID, è ripreso il consueto appuntamento. Inoltre, sempre nel corso dell'anno, in una ottica di sostegno alla conciliazione tra lavoro e genitorialità, Luiss ha avviato lo studio di fattibilità per la realizzazione di altre misure volte a supportare le famiglie nei periodi estivi a fronte della chiusura dei servizi educativi, arrivando a realizzare nell'estate 2023 il primo Luiss Summer Educamp.

## AVVIO DI INIZIATIVE A SUPPORTO DELLA GENITORIALITÀ E DELLA CONDIVISIONE DEGLI IMPEGNI DI CURA ALL'INTERNO DELLE FAMIGLIE

### Inserimento nella VIR di correttivi per i congedi parentali

Nel corso del 2022 sono stati inseriti nella Valutazione Interna della Ricerca (VIR) dei correttivi per i congedi parentali goduti. In particolare, il processo prevede che un ricercatore che usufruisca di un congedo parentale lo segnali al Prorettore per la Ricerca ottenendo un'integrazione dei fondi di ricerca, in riconoscimento della sospensione necessaria dell'attività. Il congedo parentale dà diritto, nei tre anni successivi a quello in cui ha inizio, a una maggiorazione della parte variabile dell'assegnazione individuale (pari al numero di mesi di congedo parentale/36).

## IDEAZIONE E SOMMINISTRAZIONE QUESTIONARIO SULLA PERCEZIONE DI GENERE

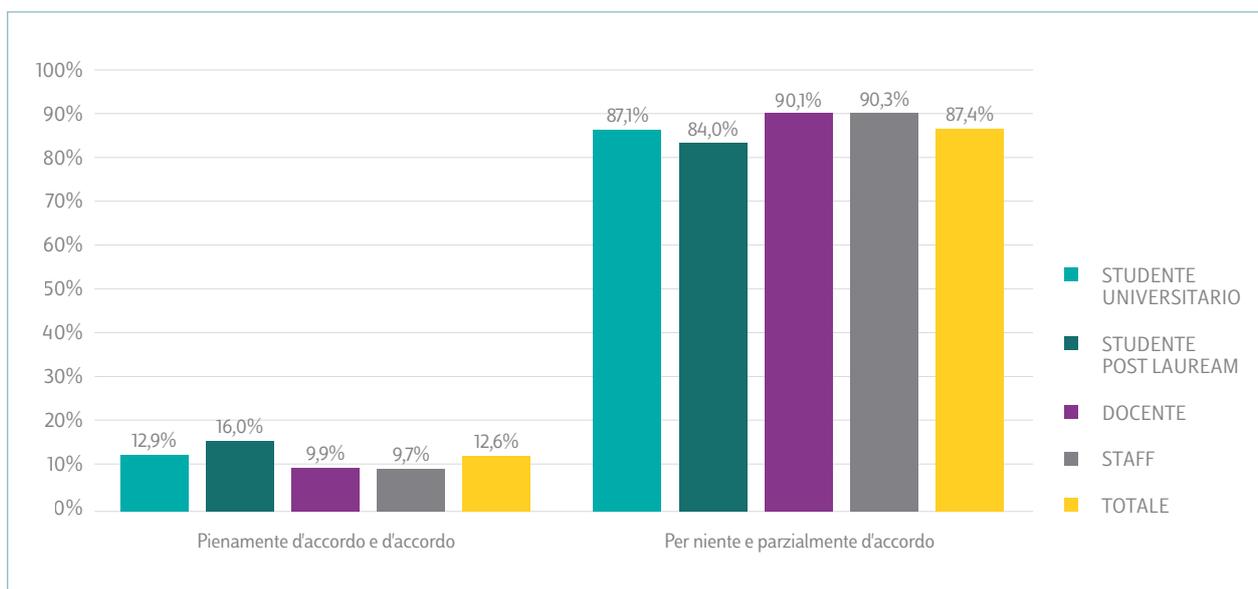
### Indagine sulla Gender Diversity in Ateneo

La survey, partita a gennaio 2022 con la somministrazione di un questionario on-line, ha coinvolto tutti i membri della Comunità Luiss - studenti universitari e dei corsi post lauream, Faculty e Staff - con i seguenti obiettivi:

- | Valutare la sensibilità nei confronti del tema;
- | Misurare la percezione delle forme di discriminazione nei confronti del genere femminile all'interno della società e l'effettiva partecipazione delle donne in ogni livello decisionale in ambito politico, economico e della vita pubblica;
- | Misurare la percezione dell'integrazione di genere nelle dimensioni organizzative;
- | Promuovere azioni e progetti per offrire alle donne uguali opportunità all'interno dell'organizzazione, sia in fase di reclutamento che nelle possibilità di carriera;
- | Misurare l'interesse verso una maggiore integrazione delle questioni di genere nella ricerca e nei contenuti didattici;
- | Favorire una cultura contro la violenza di genere nell'attività di ricerca e nei contenuti didattici;
- | Valutare l'interesse nei confronti di progetti tesi all'integrazione di genere e alla lotta agli stereotipi all'interno dell'Ateneo.

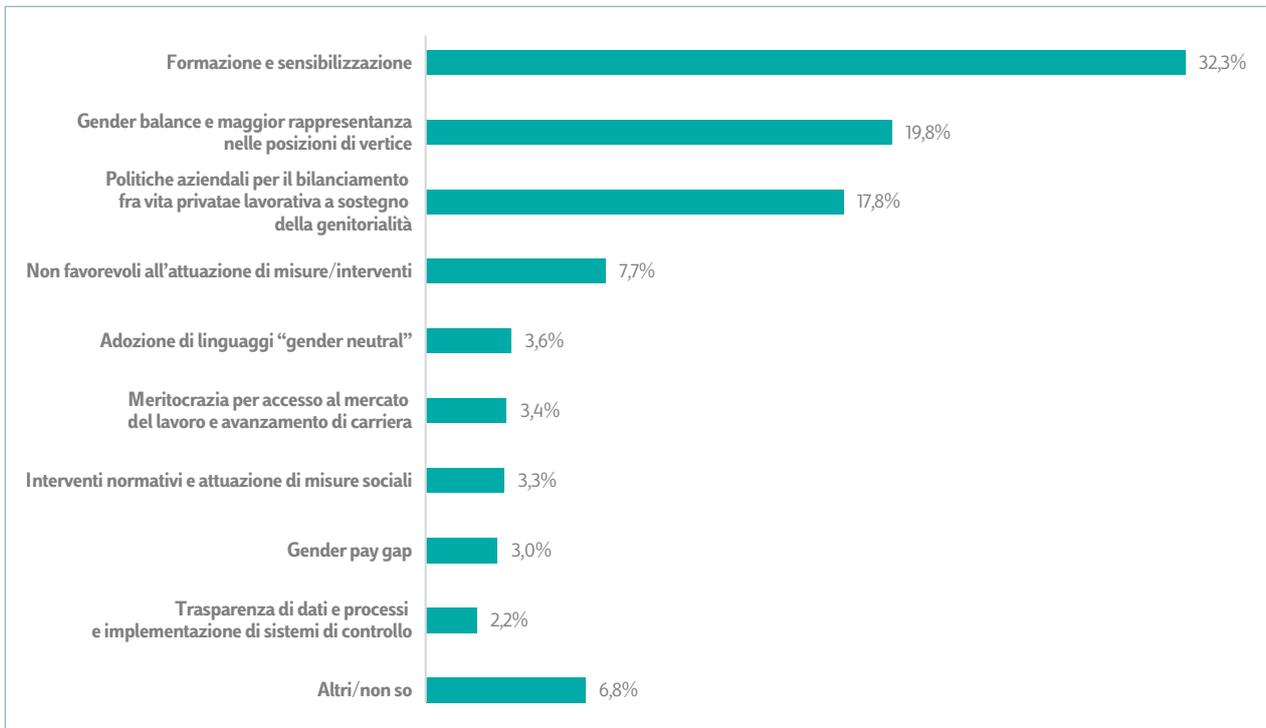
Nel grafico a1 è possibile notare la percentuale relativa alla percezione sul raggiungimento della parità di genere, nel sistema paese Italia, tra tutti i componenti della Comunità Luiss.

Grafico a1. Secondo te a livello italiano, la parità di genere è rispettata? Per ruolo in Luiss



Il grafico a2 mostra, invece, il risultato delle risposte aperte ricevute della Comunità Luiss sulle misure ritenute fondamentali ai fini del raggiungimento della parità di genere e dell'inclusione.

Grafico a2. Percentuale di misure proposte per l'integrazione di genere in Ateneo



## 4.2. Equilibrio di Genere nella Leadership e nel Decision-Making

### COSTITUZIONE DI GEP TEAM

#### **Colloqui di sensibilizzazione con i Dipartimenti per l'individuazione di Ambassador della Gender Equality**

Nel corso del 2022 l'Advisor per la Diversity & Inclusion si è confrontata con tutti i Direttori di Dipartimento e con i Dean delle nuove School Graduate e Undergraduate per l'individuazione dei referenti del gender equality. Da questi colloqui sono emersi i nominativi dei referenti GEP che, nel corso del 2023-24, si evolveranno in ambassador della D&I. L'istituzione delle School nel 2022 ha determinato una riorganizzazione accademica che avrà un impatto sulla redazione del BdG 2023 e sulla rappresentazione delle azioni/sotto-azioni attinenti alla sfera accademica.

#### **Nomina dei GEP Team e loro gestione**

Luiss ha nominato un Referente GEP per ogni Dipartimento e School che, in sinergia con il GEP Team di Ateneo, è stato coinvolto nell'implementazione e monitoraggio delle azioni e sotto-azioni in cui si declinano le sei aree del GEP. Sono stati nominati anche referenti GEP all'interno di uffici strategici in tema D&I.

### ISTITUZIONE DI QUOTE DI GENERE NEGLI ORGANI DI RAPPRESENTANZA DELLE STUDENTESSE E DEGLI STUDENTI E DELLE ASSOCIAZIONI STUDENTESCHE

#### **Supporto specifico alle associazioni studentesche che promuovono tematiche della Gender Equality**

Dall'approvazione del GEP (in cui sono state incluse azioni e sotto azioni indicate dalle Associazioni studentesche di riferimento) l'Ufficio ESG – Social Innovation, Diversity and Inclusion ha attuato una serie di iniziative promosse, ad esempio, da Horthensia e Young Ethos, come l'installazione di distributori per l'erogazione di assorbenti gratuiti nei servizi igienici dell'Università, l'elaborazione di un Codice antimolestie e l'organizzazione di eventi sulle tematiche di genere.

### PROGETTAZIONE DI ATTIVITÀ VOLTE A PROMUOVERE LA LEADERSHIP FEMMINILE NEL MONDO DEL LAVORO

#### **Eventi gender-based organizzati dal Career Service**

Lo sviluppo della Diversity & Inclusion è ormai una condizione essenziale per la crescita delle imprese. Sempre più i settori del banking e della consulenza strategica hanno tra gli obiettivi processi di gestione e sviluppo delle risorse umane a favore dell'inclusione, della parità di genere e dell'integrazione. Anche sulla scorta di ciò, nel primo semestre dell'a.a. 2022/2023, il Career Service ha organizzato e ospitato eventi di recruiting e di networking rivolti, soprattutto, alle studentesse e a cui hanno partecipato tra le altre società quali Mediobanca, Boston & Consulting Group, KPMG, MBS Consulting, McKinsey & Co, Morgan Stanley e Black Rock.

## 4.3. Integrazione della Dimensione di Genere nella Ricerca e nei Contenuti Didattici

### CENSIMENTO AI FINI DEL POTENZIAMENTO DELL'OFFERTA FORMATIVA SULLE TEMATICHE DI GENDER

#### **Analisi dei Corsi già in essere che trattano contenuti legati al gender, alla diversità e all'inclusione**

Per rafforzare l'erogazione di contenuti legati al gender, alla diversità e all'inclusione, è indispensabile censire annualmente i corsi in essere offerti su queste tematiche al fine di comprendere come sviluppare l'offerta didattica specifica. Il monitoraggio dei corsi viene effettuato in occasione dell'elaborazione del Bilancio Integrato, analizzando tutti i syllabus ed individuando i programmi che trattano i temi dell'Agenda 2030, tra cui l'obiettivo 5 sulla parità di genere e l'obiettivo 10 sulla riduzione delle disuguaglianze. In tale ottica, è proseguito il corso "Gender Politics" tenuto dalla Professoressa Emiliana De Blasio, Advisor del Rettore sui temi D&I, con l'obiettivo di fornire una conoscenza analitica delle questioni di gender e della loro rilevanza sui media e sulla politica.

Da 60 partecipanti nell'a.a. 2020/2021, il Corso nell'anno accademico successivo, grazie alla crescita del numero di studenti internazionali, ha raggiunto la partecipazione di 75 studenti. Il corso libero "Eguaglianza, Diversità, Inclusione" è invece curato dalla Prof.ssa Patrizia Ferragamo e dal Prof. Edoardo Messineo nell'ambito del Corso di Studi in Giurisprudenza e, in linea con gli Obiettivi ONU di Sviluppo Sostenibile, ha permesso agli studenti di apprendere in modo critico ed esperienziale le questioni relative alla persona e alla costruzione dell'identità. Oltre a svolgersi in una modalità enquiry-based, è stato arricchito da una serie di seminari interdisciplinari e tra le tematiche affrontate si evidenziano il rapporto tra il concetto di giustizia e quello di tutela delle diversità;

lo sviluppo di una società pluralista, multietnica e globalizzata; i problemi giuridici legati alle dinamiche di inclusione e valorizzazione delle diversità, sia nel contesto dello spazio pubblico che in quello dell'impresa; infine, le decisioni giudiziarie e la costruzione di testi normativi che valorizzino i concetti della diversità, inclusione ed eguaglianza.

L'Ateneo intende realizzare una seconda edizione nell'a.a. 2023/2024 nella quale affronterà l'analisi dei temi etici più attuali, come la tutela delle persone vulnerabili, la violenza di genere e le nuove tecniche di procreazione.

### **Supporto all'ideazione di seminari e altre iniziative multidisciplinari**

- I **Laboratorio di tecniche e strategie processuali nella difesa dei diritti dei minorenni e contro le discriminazioni di genere**: nel primo semestre dell'a.a. 2022/2023, nell'ambito Academic Gym (attività extra didattiche aperte a tutta la popolazione studentesca), si è svolta la nuova edizione del laboratorio di tecniche e strategie processuali nella difesa dei diritti dei minorenni e contro le discriminazioni di genere. Simulando processi penali di casi di cronaca italiana, l'attività ha raccolto molto interesse da parte degli studenti.
- I **Diversity&inclusionLAB**: l'attività si sostanzia nell'organizzazione di sessioni di tipo seminariale/interattivo che hanno l'obiettivo di fornire agli studenti strumenti teorici e pratico/applicativi per analizzare e affrontare le questioni che scaturiscono dalla emersione di soggettività vulnerabili nella trama della società. L'approccio è di tipo interdisciplinare e affronta e tematizza le dinamiche di diversità e inclusione nella società plurale contemporanea. Nel secondo semestre dell'a.a. 2021/2022, il Diversity & Inclusion Lab ha ospitato gli eventi "Quale inclusione? Le donne fra uguaglianza e diversità" e "Diversità e riconoscimento. Identità plurali fra diritto e società". Questi laboratori sono proseguiti nell'a.a. 2022/2023 con cinque ulteriori incontri, durante i quali sono stati affrontati i temi della gender equality e dell'inclusione che verranno raccontati nel dettaglio nel Bilancio di Genere 2023.
- I **Testimonianze sui temi della parità di genere**: durante lo svolgimento delle lezioni sono state raccolte numerose testimonianze sui temi del gender equality. Qui di seguito si evidenzia l'intervento promosso all'interno del Corso "Eguaglianza, Diversità, Inclusione" da parte del Professore Emerito di Filosofia del Diritto dell'Università Roma 3, Lorenzo d'Avack, sulle problematiche dell'inclusione con riferimento al consenso informato e alle scelte di fine vita in ambito bioetico; quello nell'ambito del corso di "Sociologia della comunicazione" della Prof.ssa Emiliana De Blasio sulla rappresentanza della donna tra libertà e stereotipi; l'intervento dell'economista e docente accademico, Carmine Soprano, sull'impatto del telelavoro sulle donne durante la pandemia durante il corso "Geopolitics, Population And Technology"; nel corso "Research Project Design", la partecipazione di Mercer HRM Consulting sul tema del gender pay gap; l'intervento di Sophie Pascale (Member of Hortensia – Luiss) e di Francesca Linardi (Member of Hortensia – Luiss) sui limiti delle possibilità e delle potenzialità di un approccio "gender" alla global history all'interno del corso "Global History"; quello della Prof.ssa Francesca Marinelli, Professore di Diritto del Lavoro dell'Università Statale di Milano, sul tema "Gender discrimination and Labour Law: the Pros and Cons of the New Technologies" nell'ambito del corso New Technologies and Labour; la testimonianza di Isa Ghivarelli (Consigliere di Legazione – Ministero degli Esteri) e di Maria Teresa Di Maio (Consigliere di Legazione – Ministero degli Esteri), all'interno del corso "Diplomacy and negotiation", sul ruolo delle donne diplomatiche impegnate nella risoluzione dei conflitti; la partecipazione di Paola Plaku – Luiss Alumna che ha esaminato, durante il corso Global Trade, il ruolo dell'educazione femminile nelle politiche della Banca Mondiale; la testimonianza del Ten. Col. Carabinieri, Gerardina Corona, sulla relazione sicurezza e donne nell'ambito del corso Security Policies; infine, l'intervento della Professoressa associata di Diritto pubblico comparato dell'Università di Foggia, Francesca Rosa, e della Professoressa associata di Diritto costituzionale dell'Università degli Studi di Milano – Bicocca, Elisabetta Lamarque, sui profili costituzionali della procreazione medicalmente assistita e della surrogazione di maternità nell'ambito del corso di "Diritto Costituzionale".

### **ISTITUZIONE DI BORSE DI STUDIO/PREMI PER TESI DI LAUREA E DI DOTTORATO SUI TEMI DEL GENDER**

#### **Borse di studio nell'ambito del progetto "#DonneSTEM Luiss"**

La Luiss, 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). Tale obiettivo si è concretizzato da tempo dando vita a collaborazioni e accordi con i principali gruppi aziendali italiani - con il Progetto #donneSTEM – attivi nei settori energetici, dei servizi e delle telecomunicazioni, grazie ai quali Luiss ha potuto sostenere con delle borse dedicate il percorso di studi di alcune brillanti studentesse interessate ad intraprendere una carriera in ambito dell’Information Technology. Il Progetto ha avuto seguito anche nell’anno accademico 2022/2023 con l’erogazione di 4 nuove borse per il corso di Data Science e Management.

## ATTIVAZIONE DI UN OSSERVATORIO SULLE TEMATICHE DELLA PARITÀ DI GENERE

### Istituzione di un osservatorio/i, definizione degli ambiti di attività e attivazione di partnership

- I Osservatorio “Gender, Inclusion and Democracy (OGID)” : l’Osservatorio, istituito nel 2021, 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).
- I Osservatorio sull’Inclusione & Diversità: a novembre 2022, è stato presentato al pubblico l’Osservatorio sull’Inclusione & Diversità, in occasione del primo evento del Diversity & Inclusion Hub organizzato da CORE in collaborazione con Luiss Business School. L’Osservatorio nasce con lo scopo di approfondire tematiche inerenti la sfera dell’inclusione e della diversità nel mondo del lavoro e mettere a sistema gli stakeholder attivi riunendo istituzioni, aziende, accademici, associazioni del settore per sviluppare un dibattito sulle policy D&I a livello corporate. L’evento di lancio dell’Hub ha rappresentato un’occasione di incontro per i partecipanti che si sono confrontati su case study, testimonianze aziendali, analisi dello scenario e dell’assetto legislativo. Tra i temi affrontati rientrano le pari opportunità in ambito STEM e le aree professionali ad alto contenuto tecnologico; l’imprenditorialità femminile, l’export e l’internazionalizzazione; il gender balance e le politiche HR; il digital divide, l’inclusione sociale e lavorativa dei soggetti vulnerabili.
- I Osservatorio sulla equità di genere nella leadership nel settore sanitario: in collaborazione con Luiss Business School, a maggio 2022 si è tenuto l’evento di lancio dell’Osservatorio sull’equità di genere della leadership nel settore sanitario con lo scopo di monitorare e favorire la parità di genere della leadership nelle organizzazioni pubbliche e private del settore sanitario in Italia. Insieme a due partner sostenitori, nel corso dell’a.a. 2022/2023, sono stati redatti due Case Study su delle best practice nella Leadership Femminile in Sanità e la divulgazione dei risultati ottenuti è culminata con la redazione del Rapporto annuale presentato a marzo 2023.



## PROMOZIONE INTERNA DELLA RICERCA SU TEMI GENDER

Durante il 2022 non è mancata in Luiss la condivisione di pubblicazioni scientifiche con focus sulla parità di genere. Questi paper, sia in lingua inglese che in italiano, hanno evidenziato, da diversi punti di vista, la problematica della disparità di genere cercando di trovare delle soluzioni per colmare questo divario. Di seguito, una breve presentazione degli articoli:

- I “Tassazione di genere, lavoro femminile e delega fiscale” con il quale gli autori, Giuseppe Marini e Livia Salvini, hanno voluto mettere in luce il tema della discriminazione di genere nei sistemi fiscali;
- I “Discrimination against women and gender stereotypes under the “CEDAW”: a direct protection of the LGBT rights in Flamer-Caldera v. Sri Lanka?” di Pietro Pustorino ed Elena Terrizzi che si sono focalizzati sulla posizione, in evoluzione, del Comitato CEDAW e sull’opportunità di estendere la protezione delle donne al fine di migliorare i diritti umani LGBT e creare società più sviluppate;
- I “Good Living and women’s inclusion: Politics, work, care, dialogue” nel quale le autrici, Emiliana De Blasio come Advisor Diversity & Inclusion dell’Ateneo e Donatella Selva hanno sottolineato, attraverso l’analisi di quattro casi studio, il gap esistente tra uomini e donne in termini di integrazione etnico-culturale e proposto alcuni strumenti e politiche pubbliche con la prospettiva di favorire inclusione ed uguaglianza;
- I “The gender gap in Ph.D. entrepreneurship: How do students perceive the academic environment?” di Alessandro Muscio e Giovanna Vallanti che hanno indagato le questioni di genere e come queste vengono percepite dai dottorandi in ambito accademico.

## 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

Per analizzare gli aspetti multidimensionali dell’eguaglianza di genere sono necessari un insieme di indicatori, molti dei quali già identificati durante il processo di costruzione del GEP e delle relative schede azione/sotto-azione/KPI. Dopo aver fatto approvare il primo Bilancio di Genere, l’Ufficio ESG - Social Innovation e D&I ha lavorato nel 2022 ad un’ulteriore innovazione del processo finalizzata alla costruzione di una dashboard per un efficace monitoraggio dei dati dell’uguaglianza di genere. La dashboard contiene 105 indicatori sulla Diversità e Inclusione (vedi dettaglio in allegato) a cui concorrono le diverse strutture e servizi dell’Ateneo, impegnati nella tutela delle pari opportunità in relazione ai propri ambiti e competenze. In allegato si riportano i KPI strettamente legati all’implementazione delle azioni previste dal GEP, ciascuno collegato all’area di impatto corrispondente. Su 105 indicatori totali, l’area che presenta un numero maggiore di KPI è “Equilibrio di genere nel reclutamento e nella progressione di carriera”, con 31 indicatori (30% del totale).

### 4.4. Equilibrio di Genere nel Reclutamento e nelle Progressioni di Carriera

## INTRODUZIONE DI UN TICKET MASCHILE/FEMMINILE NELLE CHIAMATE DIRETTE DEI DOCENTI E COLLABORATORI/COLLABORATRICI

### **Istituzione di quote di genere nelle commissioni di valutazione di ricerca/didattica e nei comitati d’indirizzo**

L’azione ha l’obiettivo di avviare una selezione gender-balanced del corpo docente e di creare, quindi, un maggiore bilanciamento nelle decisioni indirizzando i Corsi di Laurea in ottica gender-oriented. Per questo, l’Art. 18 – Parità di Genere del Regolamento Generale di Ateneo prevede che negli organi universitari debba essere promossa la parità di genere in linea con quanto stabilito dal Luiss Gender Equality Plan e nel rispetto dei principi costituzionali ed euro unitari. Inoltre, nei Regolamenti per chiamate del corpo docente di I e II fascia, dei Ricercatori/Ricercatrici e delle docenze a contratto, si legge 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”.

L’introduzione di quote di genere nelle commissioni di valutazione, già a partire dal 2021, ha dato i suoi frutti come dimostrato dalla crescita delle commissioni che rispettano tale regola (si veda la crescita nel quinquennio Grafico 2.19 Commissioni di concorso 2018/2022).

## 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 della 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 grazie alla pianificazione e all'organizzazione di attività di formazione e talent program (GROW Fast e DATA Girls) oltre ad attività di networking e mentoring (Job Shadowing e GROW Talk).

Nell'a.a. 2021/2022 si è tenuta la sesta edizione con la partecipazione di 164 aderenti, 4 partner aziendali e 2 partner tecnici. Nonostante il focus del programma fosse quello di sviluppare opportunità di crescita per le donne, l'ultima edizione è stata allargata anche a 54 studenti uomini in un'ottica di inclusività.

Nel 2022 si è tenuta la cerimonia di premiazione delle finaliste nella quale è emersa la consapevolezza condivisa che per fare innovazione e favorire nuove risposte a nuovi bisogni, ci vuole inclusione e il supporto di tutte le qualità di un gruppo di lavoro.

### **Progetto “Data Girls”**

“Data Girls” è un progetto della Luiss Business School, nato nel 2017, che sta proseguendo negli anni, per supportare le giovani donne interessate a cogliere le opportunità offerte dal mondo digitale e dalla gestione dei dati. L'obiettivo è quello di aumentare la presenza dell'occupazione femminile in questi ambiti professionali in fortissima crescita e che registrano un forte gap tra domanda e offerta.

Un progetto ambizioso che prevede il coinvolgimento di importanti realtà aziendali, enti e organizzazioni, coinvolte in qualità di sponsor e desiderose di intraprendere o migliorare il percorso di trasformazione digitale.

## **4.5. Misure contro la Violenza di Genere, incluse le Molestie Sessuali**

### POTENZIAMENTO DEL SERVIZIO DI ASCOLTO E SEGNALAZIONE DI EVENTI DI VIOLENZA DI GENERE

#### **Istituzione di uno sportello con figure specifiche di supporto per le molestie e le violenze sessuali**

Nell'ottica di promuovere e garantire la tutela della dignità e benessere dell'intera Comunità Luiss, l'Ateneo ha elaborato, nel corso del 2022, il “Codice di condotta per la prevenzione e il contrasto delle discriminazioni e delle molestie morali e sessuali”: uno strumento di garanzia per le vittime di discriminazioni e violenze. All'interno del documento si trovano informazioni e procedure attivabili in situazioni di questo tipo. L'Università ha, così, voluto sottolineare il suo impegno per la promozione dell'uguaglianza di genere e per la lotta contro ogni forma di discriminazione e violenza nel pieno rispetto dei valori della persona. Il Codice prevede inoltre l'istituzione della figura della/del Consigliera/e di fiducia d'Ateneo che si occuperà di offrire assistenza alle componenti della comunità universitaria oggetto di discriminazione e di gestire lo sportello per le molestie e le violenze sessuali. Il Codice è stato approvato dal Senato Accademico e dal Comitato Esecutivo a giugno 2023.

### POTENZIAMENTO DEL SERVIZIO DI ASCOLTO PER STUDENTI, STAFF E FACULTY

#### **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. 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. Ubicato nella sede di viale Pola, il ricevimento è aperto tre giorni a settimana in specifiche fasce orarie ma è anche offerta la possibilità di svolgere i colloqui via Skype.

Nel corso del 2022, grazie ad un'efficace rete con l'International Development Office e con l'Ufficio Student Mobility, il servizio è stato potenziato nell'ottica di contribuire e favorire il processo di internazionalizzazione. A livello numerico, emerge che tra settembre 2021 e luglio 2022, si è registrato un aumento dei contatti (197 studenti rispetto ai 178 dell'anno passato).

Inoltre, nel corso del 2022, si è studiato un rafforzamento del servizio di ascolto per i membri dello Staff e della

Faculty con l'inserimento all'interno dell'Hub di consultazione e orientamento medico, nei primi mesi del 2023, di un esperto in fenomenologia cognitivo-comportamentale che aiuta a sviluppare le potenzialità individuali tramite il raggiungimento di un adeguato equilibrio psico-fisico.

## ATTIVAZIONE DI PERCORSI DI FORMAZIONE DEDICATI ALLA VIOLENZA DI GENERE

### **Organizzazione di percorsi di formazione dedicati alla violenza di genere**

#### **Codice Rosso: Aspetti Legali e Sociali della Prevenzione e del Contrasto alla Violenza di Genere**

L'8 novembre del 2022, l'Ufficio ESG – Social Innovation, D&I ha organizzato l'evento "Codice rosso: aspetti legali e sociali della prevenzione e del contrasto alla violenza di genere". All'evento hanno partecipato Emiliana De Blasio, Advisor del Rettore per le tematiche della diversità e dell'inclusione, Daniela Sticchi avvocatessa dello Studio Severino Penalisti Associati, Oriana Gargano, Presidente di BeFree, Flaminia Bolzan Mariotti Posocco, criminologa, Edoardo Messineo, docente di Eguaglianza, Diversità, Inclusione, Takoua Ben Mohamed, Graphic Novelist e specialista in Digital Arts, l'attrice Liliana Fiorelli. Questo appuntamento è stato il secondo del ciclo di incontri "Any Given 8" inaugurato ad ottobre 2022 e dettagliato nella successiva area tematica.

### **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**

#### **Evento "La violenza psicologica. Un silenzio assordante"**

In occasione della giornata internazionale per la lotta contro la violenza sulle donne, il 25 novembre 2022, si è tenuto l'evento "La violenza psicologica. Un silenzio assordante". Un momento per riflettere sul tema della violenza di genere dal punto di vista giuridico, sociologico e politico. Inoltre, durante la giornata, Luiss ha voluto, tramite un gesto simbolico, illuminare di rosso la facciata dell'Università per esprimere sensibilità, vicinanza ed impegno.

Oltre a questi due eventi specifici tenuti a novembre 2022, i temi legati alla violenza di genere sono stati approfonditi con il ciclo di eventi "Any Given 8" illustrato nella sotto-azione Realizzazione di eventi e workshop sulle buone pratiche di gender mainstreaming".

## **4.6. 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

#### **Adeguamento Policy Eventi e Convegni per una migliore gender balance**

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, l'evento deve soddisfare specifici requisiti in tutte le fasi dell'organizzazione: nelle comunicazioni, nella scelta dei partecipanti, nei ruoli e mansioni svolte e nell'utilizzo dei fornitori esterni. Nel 2022 l'Ateneo ha deciso di dotarsi di una Policy Eventi e del logo "Just Human" nato con l'intento di certificare il crescente impegno assunto in quest'ambito. Il logo viene infatti assegnato a tutti gli eventi che assicurano la Gender Diversity (SDG 5) e l'Inclusività (SDG 10).

### 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, porta avanti 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. In particolare, 36 sono state le docenti/ricercatrici Luiss che sono apparse sui media. Inoltre, nel 2022, sono usciti 42 articoli sulla stampa cartacea nazionale, locale e internazionale, 203 articoli web e 19 servizi radio/tv che citano la Luiss in relazione ai temi Diversità, Genere, Donne, GEP e BdG, per un totale di 264 pubblicazioni sui media.

Il numero di docenti e ricercatrici coinvolte nei media rappresenta, peraltro, uno dei KPI di Ateneo.

## REALIZZAZIONE DI EVENTI E WORKSHOP SULLE BUONE PRATICHE DI GENDER MAINSTREAMING

### Evento di lancio del Gender Equality Plan

L'8 marzo 2022, presso l'Aula Magna Marcello Arcelli del Campus Luiss di Viale Pola, si è tenuto l'evento di presentazione del Gender Equality Plan, il documento progettuale e programmatico (2022/2024) avente l'obiettivo di definire le linee strategiche, gli obiettivi e le azioni per la riduzione delle disuguaglianze di genere e lo sviluppo di una cultura del rispetto e della promozione dell'effettiva parità di genere.

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

Ad ottobre 2022, Luiss ha inaugurato il ciclo di eventi "Any Given 8" con lo scopo di dare vita, ogni "otto" del mese, a un dibattito sull'uguaglianza di genere per valorizzarla sempre e non solo nelle date simbolo.

Il ciclo si è concluso nel mese di giugno 2023, dopo 17 appuntamenti, di cui 8 eventi mensili e 9 lezioni aperte durante la settimana dell'International Women Day (8 marzo diffuso).

Di seguito, le tematiche trattate in occasione degli eventi:

- | Questione di genere e inclusione in Luiss
- | Codice rosso: aspetti legali e sociali della prevenzione e del contrasto alla violenza di genere
- | Women's Empowerment
- | Women on Stage
- | Arte e Diritti Umani – Donne in Arte. La strada verso l'emancipazione femminile
- | Cultura di Genere e della Diversità
- | Inclusione lavorativa e parità di genere nel lavoro
- | Violenza di genere - Ferite a Morte: un dialogo con Serena Dandini

Per quanto riguarda invece le lezioni aperte, il dibattito si è sviluppato sui seguenti filoni:

- | Women's Leadership in the UN
- | L'economia delle pari opportunità. Donne, lavoro, denaro
- | Introverse - Masterclass con Paola Michellini, Attrice di teatro e fiction
- | Any Given 8 – Luiss e Mare Fuori
- | Women's Voices for Change
- | Presentazione del libro "Dentro l'algoritmo, le formule che regolano il nostro tempo" di Donata Columbro
- | Women in STEM
- | Donne, Diritti e Media
- | Donne e leadership. Le donne in Confindustria

L'intero ciclo ha visto il coinvolgimento di 1.202 partecipanti tra studenti, Staff, Faculty e ospiti esterni provenienti dai più variegati ambiti; 12 membri della Faculty coinvolti come speaker/moderatori e 21 enti, aziende e istituzioni.

### Attivazione di partnership e percorsi di mentoring

- | **Evento di lancio "Dal Campus alla tavola"**: nel 2022 Luiss, in collaborazione con Komen Italia, ha lanciato un percorso nell'orto di Ateneo per le "Donne in Rosa" con il progetto "Dal Campus alla tavola". Il progetto, terminato 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 è concretizzato con la realizzazione di seminari sulle proprietà nutraceutiche degli alimenti.
- | **Evento "Educazione finanziaria e disuguaglianze di genere"**: nell'ambito dell'indagine del Programme for International Student Assessment (PISA) promossa da OCSE per valutare il livello di istruzione degli adolescenti anche nel campo dell'educazione finanziaria, Luiss ha organizzato l'evento "Educazione finanziaria e disuguaglianze di genere" incentrato sulla disparità nella capacità di gestione dei risparmi degli uomini e delle donne e sull'importanza di promuovere e accrescere le competenze finanziarie delle nuove generazioni.

## DIFFUSIONE DI DISTRIBUTORI DI ASSORBENTI FEMMINILI NEI SERVIZI IGIENICI

### **Individuazione di aziende partner per la distribuzione di assorbenti ecologici, realizzazione e messa in opera dei distributori e campagna di comunicazione**

Nel 2022 l'Università ha implementato un progetto per la diffusione di distributori di assorbenti femminili ecosostenibili nei servizi igienici dell'Ateneo per aumentare la sensibilità sui temi di genere e per creare un maggiore senso di inclusione. Per accompagnare e illustrare l'iniziativa è stata realizzata una campagna di comunicazione rivolta allo Staff, al Personale Docente, alle Studentesse e alla Comunità Luiss lanciata in occasione del primo evento del ciclo "Any Given 8". Il progetto ha trovato consolidamento nel 2023 tramite la partnership con la startup This Unique, selezionata dall'investment club Luiss Alumni 4 Growth che ha portato all'installazione di distributori fissi permanenti con assorbenti biodegradabili in cotone organico. L'obiettivo è quello di abbattere gli stereotipi di genere all'interno dell'Università ispirandosi ai valori di inclusività e rispetto verso le persone e l'ambiente.

## IDEAZIONE DI UN PIANO DI COMUNICAZIONE INTEGRATA

### **Adeguamento della sezione "Sostenibilità" del sito con l'integrazione di una sottosezione dedicata ai temi dell'Inclusione e della Diversità**

L'Università si impegna nella sensibilizzazione degli stakeholder interni ed esterni sulle tematiche di genere. Per questo, nel 2022, è stata integrata la sezione "Sostenibilità" del sito web Luiss con una sottosezione dedicata ai temi di genere (SDG 5) e all'inclusione (SDG 10): per ciascuna iniziativa sono stati creati contenuti digital per la valorizzazione e la massima diffusione.





05

## 5. Analisi di Contesto

### 5.1. Analisi della Componente Studentesca

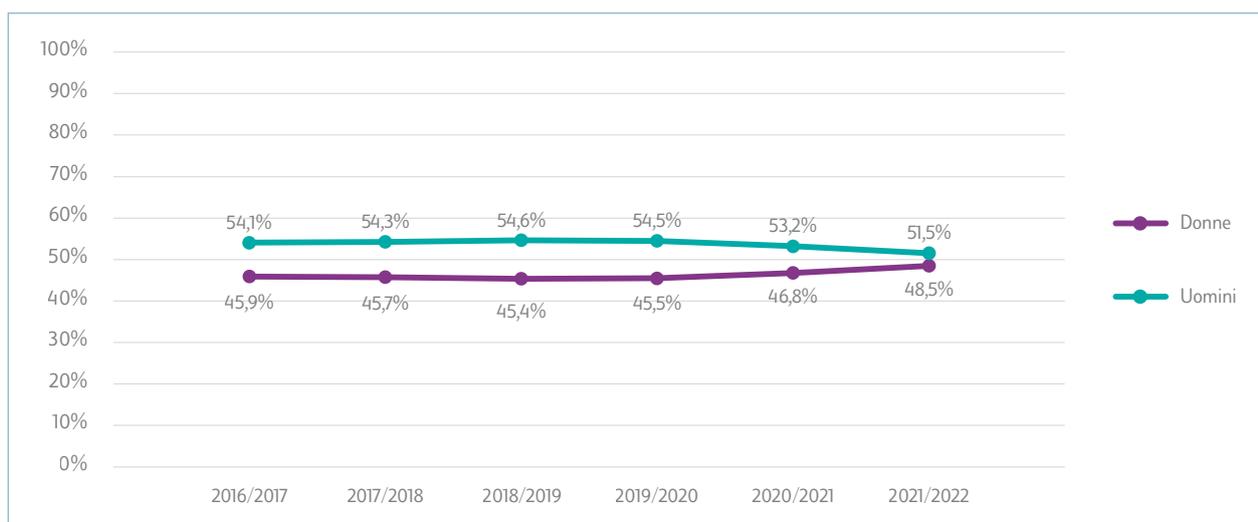
La Componente Studentesca di riferimento comprende le studentesse e gli studenti delle Lauree Triennali (LT), Magistrali/Specialistiche (LM e LS) e a Ciclo Unico (LCU). Nel 2021/2022 l'assetto organizzativo didattico si fondava ancora sui Dipartimenti e i dati sono, dunque, confrontabili con quelli del Bilancio di Genere dell'anno precedente mentre nell'a.a.2022/2023 l'Università ha realizzato una profonda riorganizzazione in School di cui si darà conto nel Bilancio di Genere 2023.

#### 5.1.1. Composizione

Si illustrano di seguito i dati relativi alla Componente Studentesca Luiss, come da premessa, facendo riferimento alla totalità dei corsi erogati. La disponibilità di serie temporali permette di evidenziare le principali tendenze in atto, tra le quali spicca l'aumento progressivo della componente femminile.

Le donne nell'a.a.2021/2022 crescono ulteriormente raggiungendo il 48,5% della popolazione totale studentesca. Dal grafico 1.1 possiamo osservare che negli ultimi 3 anni accademici (2019/2020, 2020/2021 e 2021/2022) si è registrato un incremento di 3 punti percentuali delle studentesse, che sono riuscite quasi ad eguagliare gli studenti (rispettivamente 48,5% donne e 51,5% uomini) nel 2021/2022. Nei due anni accademici precedenti (2018 - 2020), invece, la popolazione studentesca femminile era rimasta stabile.

Grafico 1.1 Serie storica composizione Studenti



Nel grafico 1.2 possiamo osservare in quali Corsi di Laurea, in particolare, è presente l'incremento della percentuale delle donne. Ricordiamo come già nel Bilancio di Genere 2021 che 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. Dai grafici 1.2 e 1.3 che seguono, si evidenzia, negli ultimi due anni, una crescita della componente femminile in tutti i Corsi, sia Triennali che Magistrali che a Ciclo Unico. In particolare, i Corsi di Laurea Magistrale crescono mediamente del 4% mentre il CU di 1,1%.

Si registra complessivamente la netta prevalenza di donne nell'ambito dei corsi di Scienze Politiche che afferiscono all'area FoET Scienze Sociali, Giornalismo e Informazione, sia per le Lauree Triennali che per le Lauree Magistrali. Nel dettaglio, nelle Lauree Triennali, aumentano di oltre il 2% le immatricolazioni in Scienze Sociali, giornalismo e informazione mentre i Corsi di Laurea in Attività Imprenditoriali, commerciali e di diritto (in cui riclassifichiamo i corsi triennali di Impresa e Management ed Economia e Finanza) restano abbastanza stabili con un incremento dello 0,4%; tuttavia, le Lauree triennali in Attività Imprenditoriali, commerciali e di diritto registrano una presenza maschile significativamente superiore.

Per quanto riguarda, invece, le Lauree Magistrali in Attività imprenditoriali, commerciali e di diritto, si sottolinea un'attenuazione della componente maschile (45,2% di studentesse contro il 54,8%). Il Ciclo Unico di

Giurisprudenza, come quelli delle Scienze Politiche, presentano una netta prevalenza di studentesse (oltre il 60% di donne) che cresce ulteriormente rispetto al 2020/2021 (grafici 1.2.1 e 1.3.1).

Grafico 1.2 Iscritte/i per tipologia di corso, area di studio e genere 2021/2022



Grafico 1.2.1 Percentuale di iscritti/e per Dipartimento, LT e LM per genere 2021/2022

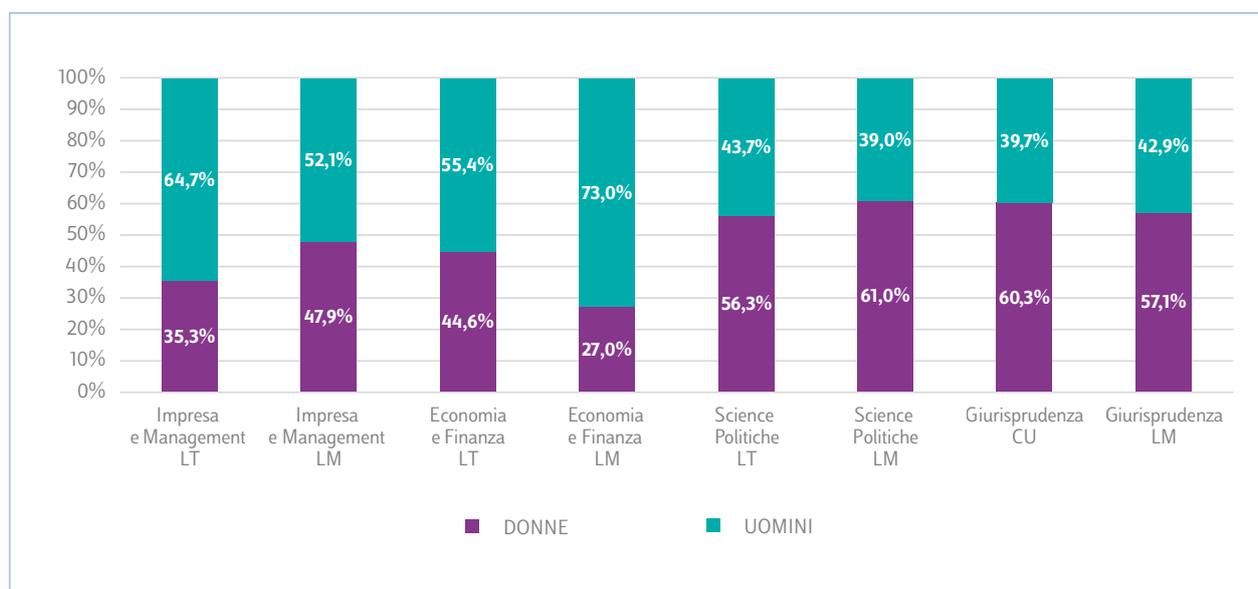
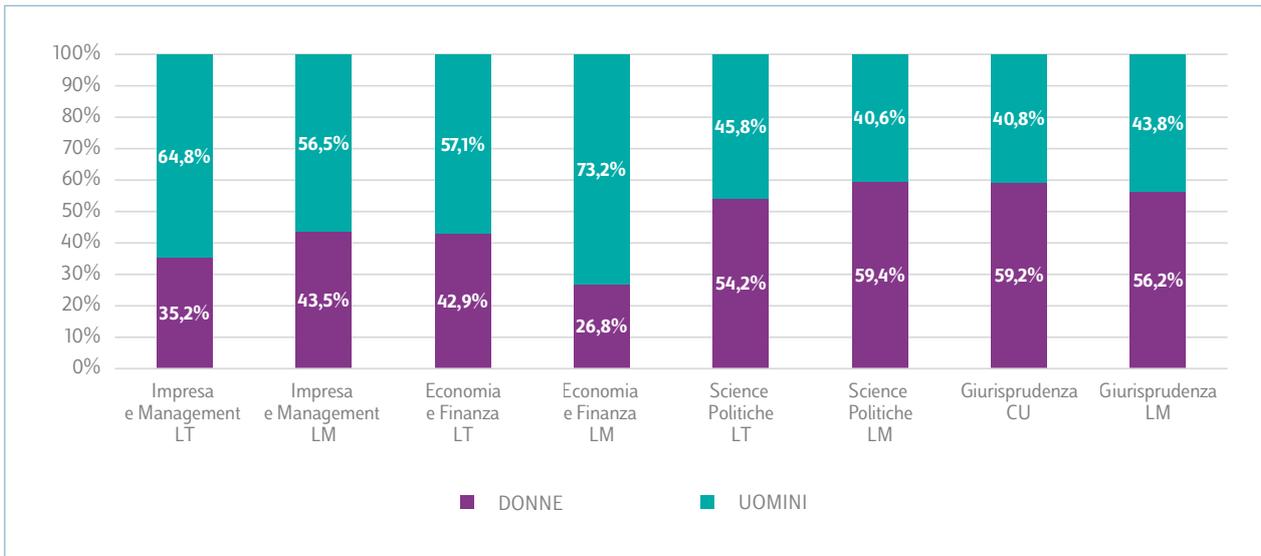


Grafico 1.3 Iscritti/e per tipologia di corso, area di studio e genere 2020/2021



Grafico 1.3.1 Percentuale di iscritti/e per Dipartimento, LT e LM per genere 2020/2021



Dai grafici 1.4 e 1.5 si nota che la crescita della componente femminile studentesca si riflette anche sulla crescita del numero di classi a prevalenza femminile che, nel 2021/2022, diventano 4 su 18 (22,2%) rispetto alle 3 su 17 del 2020/2021 (17,6%), a sfavore della percentuale totale di classi neutre rispetto al genere (44,4% contro il 47,1%) e di quelle a prevalenza maschile (33,3% vs 35,3%).

Grafico 1.4 Corsi di studio (classi di laurea) segregati (a prevalenza maschile, femminile, o neutri rispetto al genere) 2021/2022

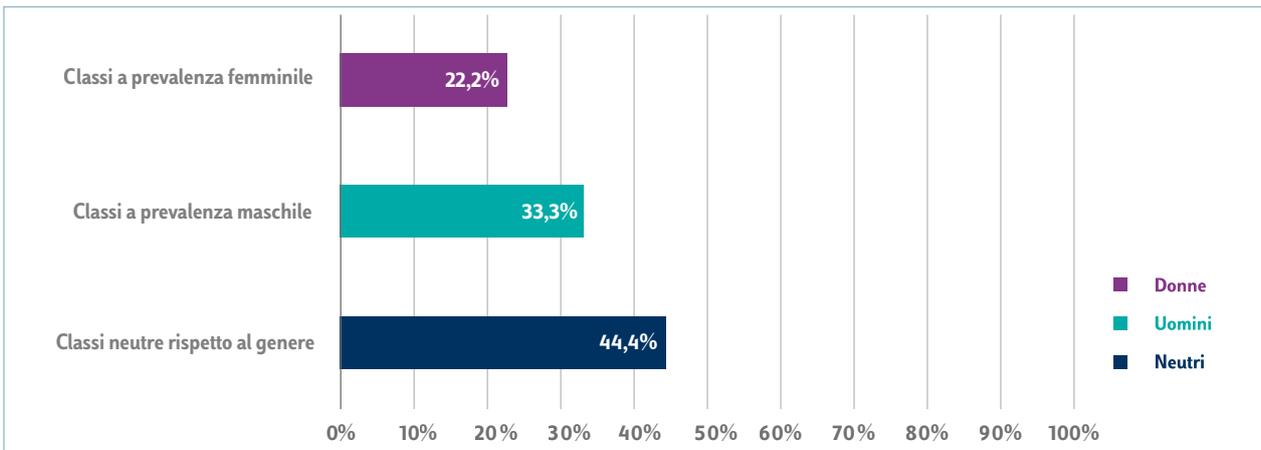
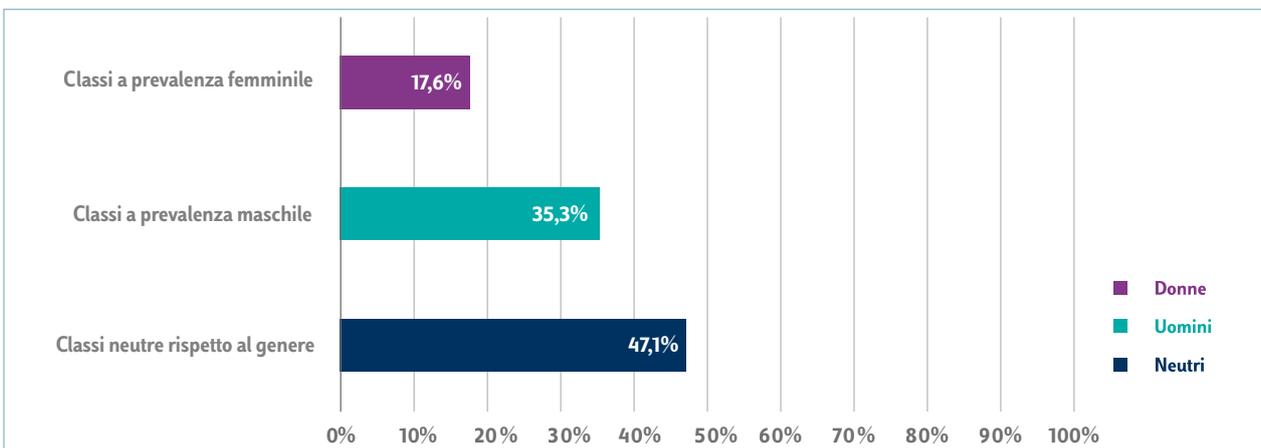


Grafico 1.5 Corsi di studio (classi di laurea) segregati (a prevalenza maschile, femminile, o neutri rispetto al genere) 2020/2021



### 5.1.2. Mobilità

Il grafico 1.6 presenta i dati relativi alla mobilità, ossia la provenienza dalla regione Lazio, da altre regioni o dall'estero di studenti per tipologia di corso. Ciò permette di identificare le eventuali diverse tendenze di donne e uomini a spostarsi da altre regioni o nazioni per raggiungere l'Ateneo. Dal confronto tra i grafici 1.6 e 1.7, si evince subito la crescita in ogni corso (Lauree Triennali, Lauree Magistrali e Laurea a Ciclo Unico) di donne provenienti dall'estero. Sono inoltre cresciute le studentesse che provengono da un'altra regione italiana, sia per le Lauree Magistrali (48,1% di quest'anno contro il 47,1% dell'anno precedente) che per la Laurea a Ciclo Unico (rispettivamente 60,3% contro il 59,5%), mentre scendono, in termini percentuali, donne e uomini provenienti dalla regione Lazio, in particolare le donne nelle Lauree Magistrali, probabilmente grazie alla ripresa della mobilità nella fase post-pandemica. Si conferma infine per la Laurea a Ciclo Unico una bassa percentuale di studentesse e studenti provenienti dall'estero, pur essendo la percentuale femminile superiore a quella maschile (0,7% e lo 0,2% nell'a.a 2021/2022).

Grafico 1.6 Percentuale di iscritti/e per area geografica di provenienza, tipologia di corso (LT, LM, LCU) e per genere 2021/2022

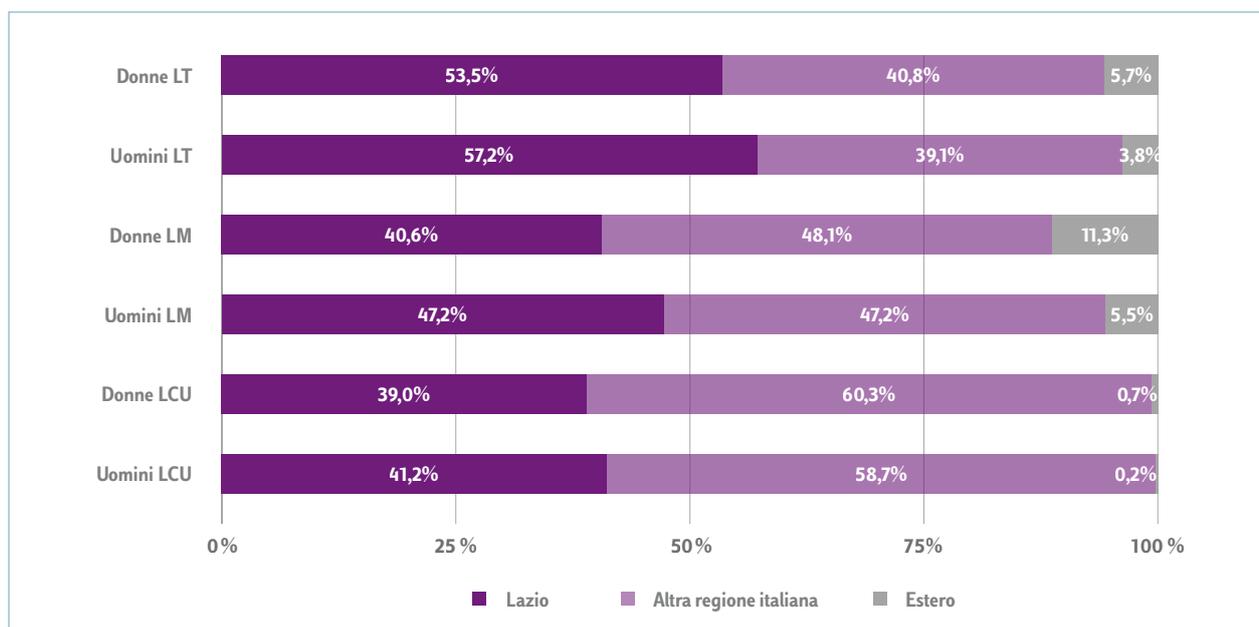
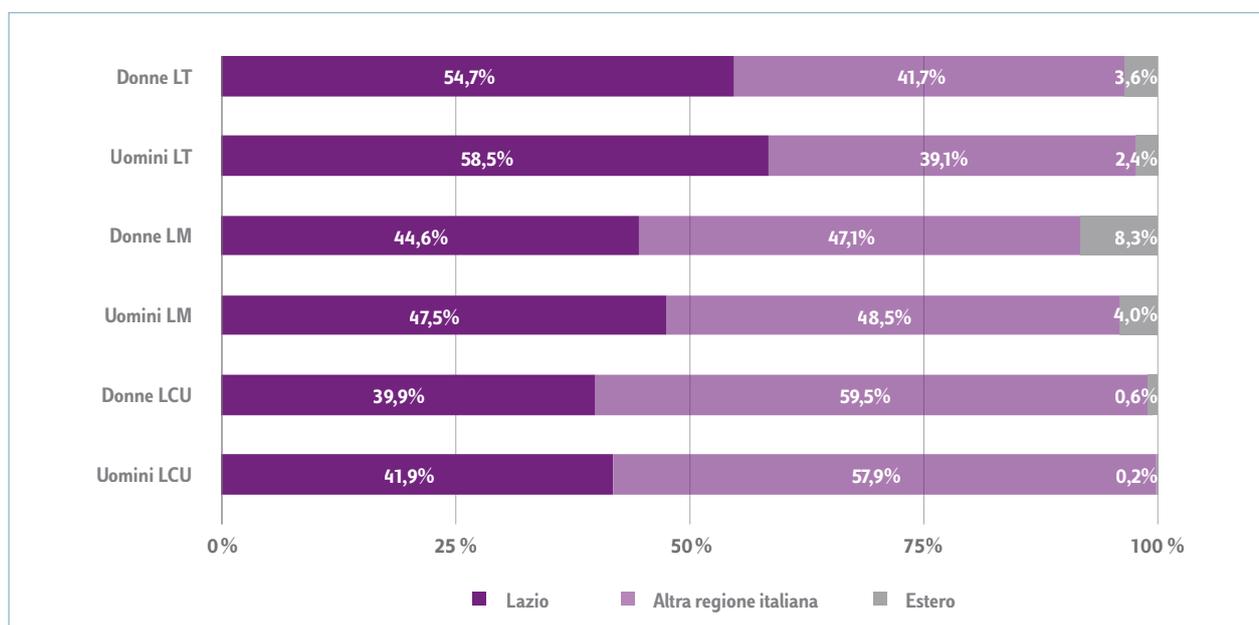


Grafico 1.7 Percentuale di iscritti/e per area geografica di provenienza, tipologia di corso (LT, LM, LCU) e per genere 2020/2021

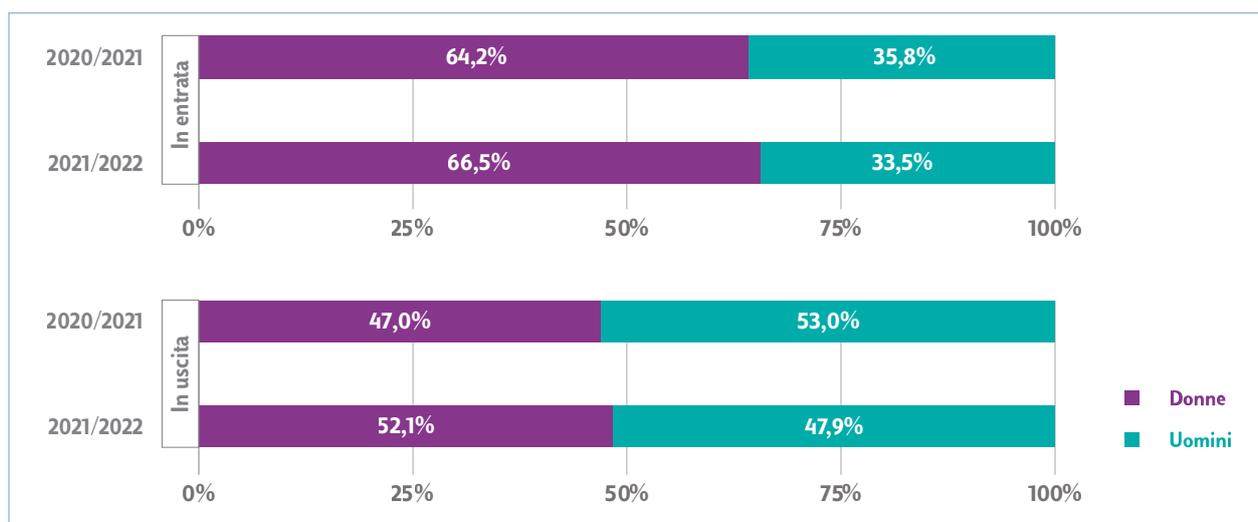


Se osserviamo i dati legati alla mobilità nei programmi di scambio internazionale, sia in entrata che in uscita, notiamo (grafico 1.8) come sia aumentata la percentuale di studentesse in entrambi i casi.

In particolare, le studentesse che partono per programmi internazionali sono cresciute di oltre il 5% rispetto al precedente anno accademico (si passa dal 47% al 52,1%), confermando la ripresa della mobilità dopo la fine della pandemia.

Da grafico 1.8, le studentesse internazionali che vengono in Italia sono, nell'a.a 2021/2022, il 66,5% rispetto al 33,5% degli uomini; sono aumentate del 2,3% rispetto al 2020/2021, confermando come nell'ambito delle Scienze Sociali, Luiss sia una Università che attrae una percentuale alta di donne dall'estero.

Grafico 1.8 Percentuale di Studenti in programmi di scambio internazionali in entrata e uscita, per genere



### 5.1.3. Performance negli Studi

In questo paragrafo viene illustrata la performance accademica degli Studenti per genere: partendo dal voto di laurea si procede con l'analizzare il dato degli studenti sia uomini che donne che si laureano in corso fino ad arrivare ad osservare il tasso di abbandono del Corso di Laurea.

Come da grafici 1.9 e 1.10, rispetto all'anno accademico 2020/2021, nell'anno accademico successivo aumenta la percentuale di studentesse che si laurea con il massimo dei voti (38% contro il 35%) e degli studenti (31,1% contro il 27,9%). La performance delle studentesse continua ad essere migliore: infatti, nell'a.a 2021/2022, le donne che si laureano con una votazione superiore al 100 sono pari al 85,4%, mentre quella degli uomini è pari al 75,6%. Rispetto all'anno accademico precedente va, tuttavia, evidenziato che la performance delle studentesse è leggermente scesa (questa era pari all'85,7%) perché diminuisce la percentuale di donne e uomini con un punteggio tra il 101 ed il 105.

Grafico 1.9 Composizione percentuale di laureati/e per voto di laurea e genere 2021/2022

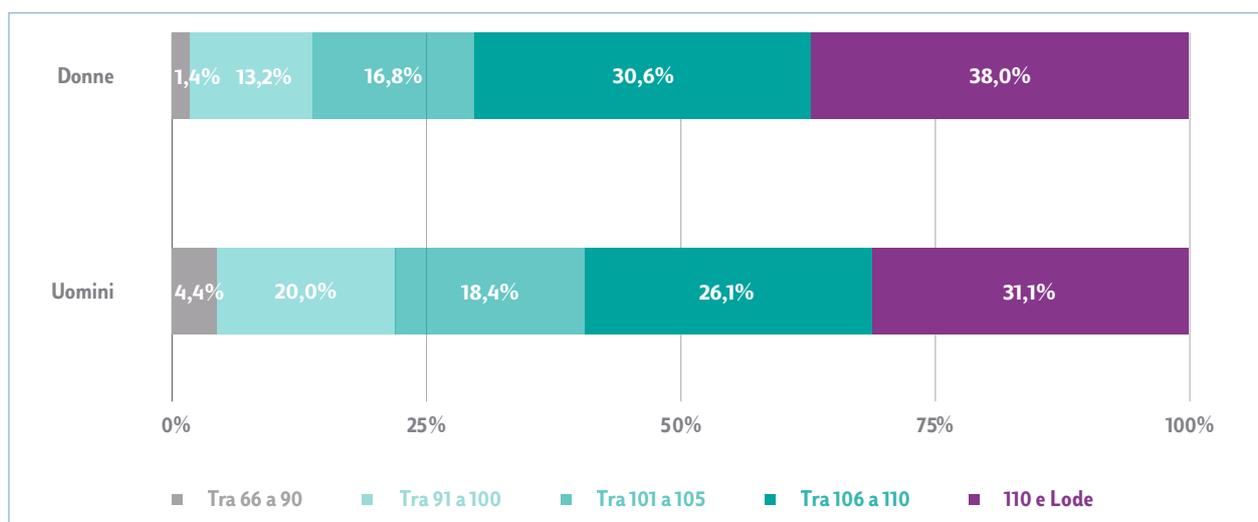
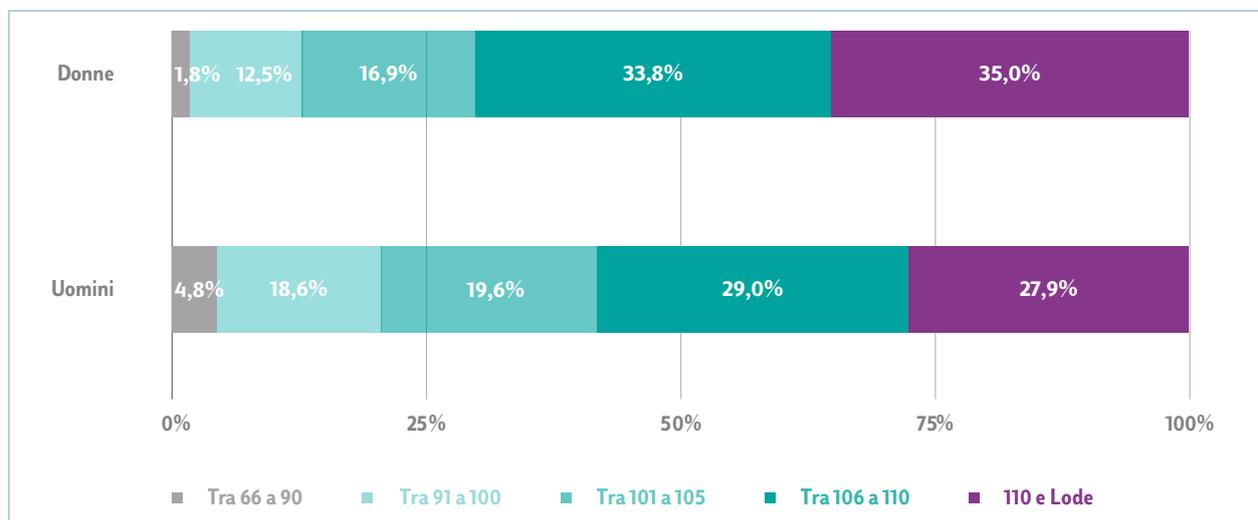


Grafico 1.10 Composizione percentuale di laureati/e per voto di laurea e genere 2020/2021<sup>7</sup>



I dati seguenti illustrano l'andamento delle laureate e dei laureati per Corso di Laurea Triennale, Magistrale e a Ciclo Unico: in ciascun Corso di Laurea, le studentesse hanno raggiunto risultati più brillanti degli studenti durante gli anni 2020/2021 e 2021/2022.

Il gap tra gli studenti e le studentesse è in crescita nei percorsi di Laurea Magistrale con il 5,2% di differenza (97,3% di donne laureate in corso contro il 92,1% degli uomini) e con 6,2% in quelle a Ciclo Unico (83,1% di donne contro il 76,9%). Nell'a.a. 2020/2021 questi dati erano pari al 4,1% per le Lauree Triennali (95,5% di donne laureate in corso

<sup>7</sup>Dati aggiornati rispetto al Bilancio di Genere 2021 a conclusione delle sessioni di laurea

contro il 91,4% degli uomini), al 3,1% per quelle Magistrali (97,5% di donne laureate in corso contro il 94,4% degli uomini) e all' 1,4% per il Ciclo Unico di Giurisprudenza (75,5% di donne contro il 74,1%).

Grafico 1.11 Percentuale laureati/e in corso per tipologia di corso e genere (ed eventuale area di studio) 2021/2022

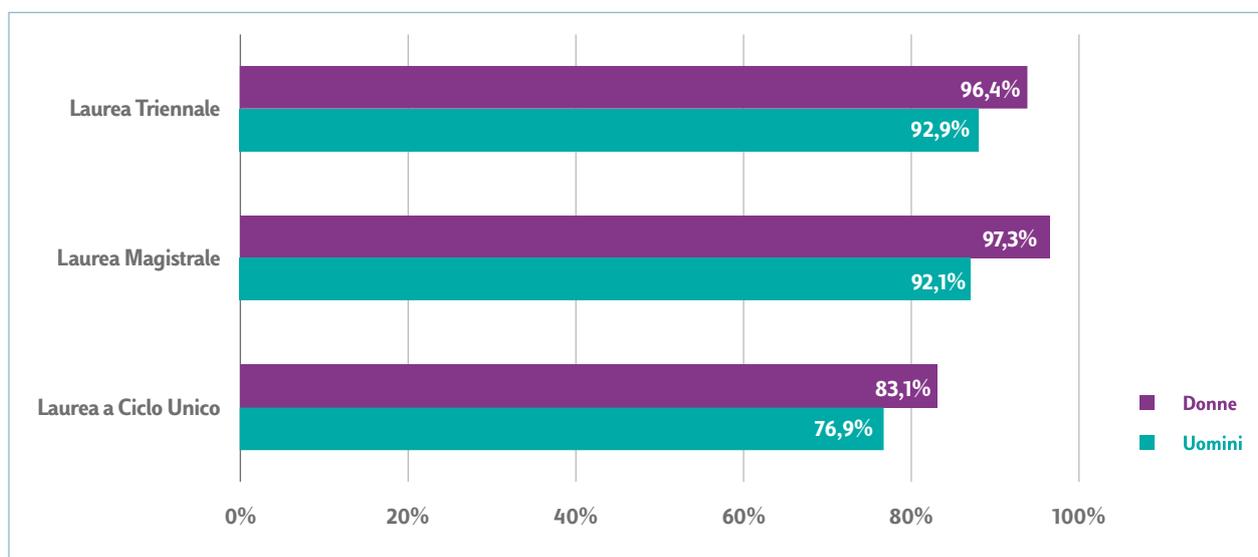
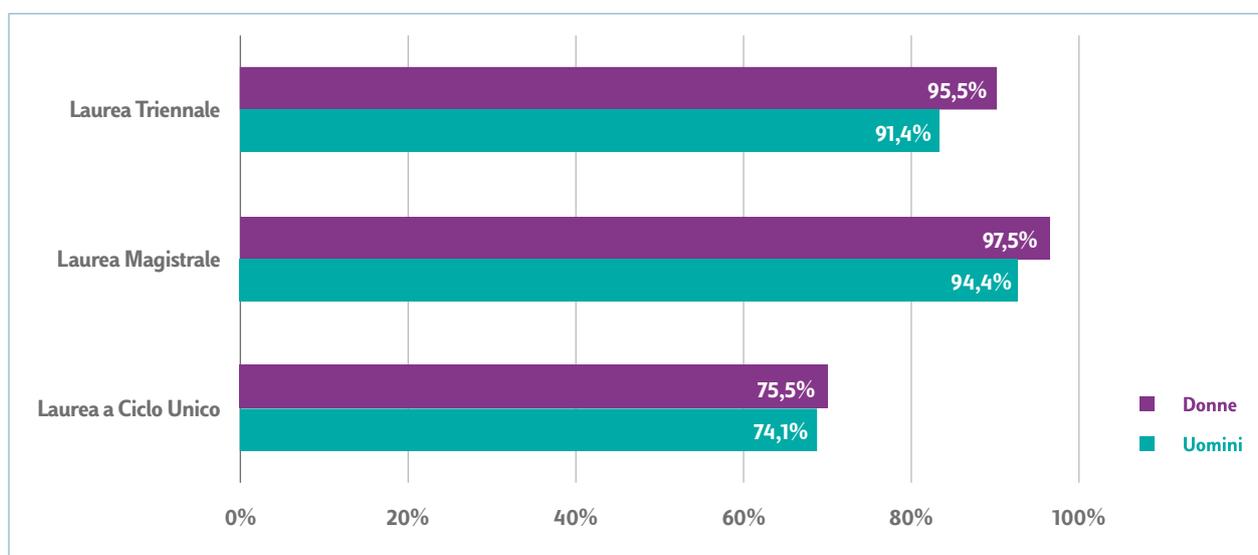


Grafico 1.12 Percentuale laureati/e in corso per tipologia di corso e genere (ed eventuale area di studio) 2020/2021<sup>8</sup>



Per quanto riguarda il tasso di studenti e studentesse che non proseguono al secondo anno nello stesso Corso di immatricolazione, nell'a.a. 2021/2022 si è registrato un importante decremento per gli iscritti al Corso di Laurea a Ciclo Unico: nell'a.a. 2021/2022 il tasso è stato del 3,6% tra le donne e del 2,1% tra gli uomini, contro il dato registrato nell'a.a. 2020/2021 del 4,2% tra le donne e del 3,3% tra gli uomini.

Tra gli studenti Magistrali, nell'a.a. 2021/2022, il tasso risulta più basso per le studentesse, 0,7% contro l'1,1% dei colleghi maschi. Tra gli studenti che frequentano un Corso di Laurea Triennale, si registra una sostanziale parità tra le due componenti, con un tasso del 2,7% tra gli uomini e del 2,8% tra le donne.

A livello di Ateneo il tasso medio di coloro che non continuano nello stesso Corso di immatricolazione, nell'a.a. 2021/2022, è equilibrato nel genere: per le donne è pari a 1,9% mentre quello degli uomini è 1,8%. I valori erano 1,3% per le studentesse e 2,0% per gli studenti nel 2020/2021<sup>9</sup>.

<sup>8</sup>Dati aggiornati rispetto al Bilancio di Genere 2021 a conclusione delle sessioni di laurea

<sup>9</sup>Elaborazione a cura dell'Ufficio Studi

Grafico 1.13 Tasso di studenti e studentesse che non proseguono nello stesso Corso di Laurea di Immatricolazione 2021/2022

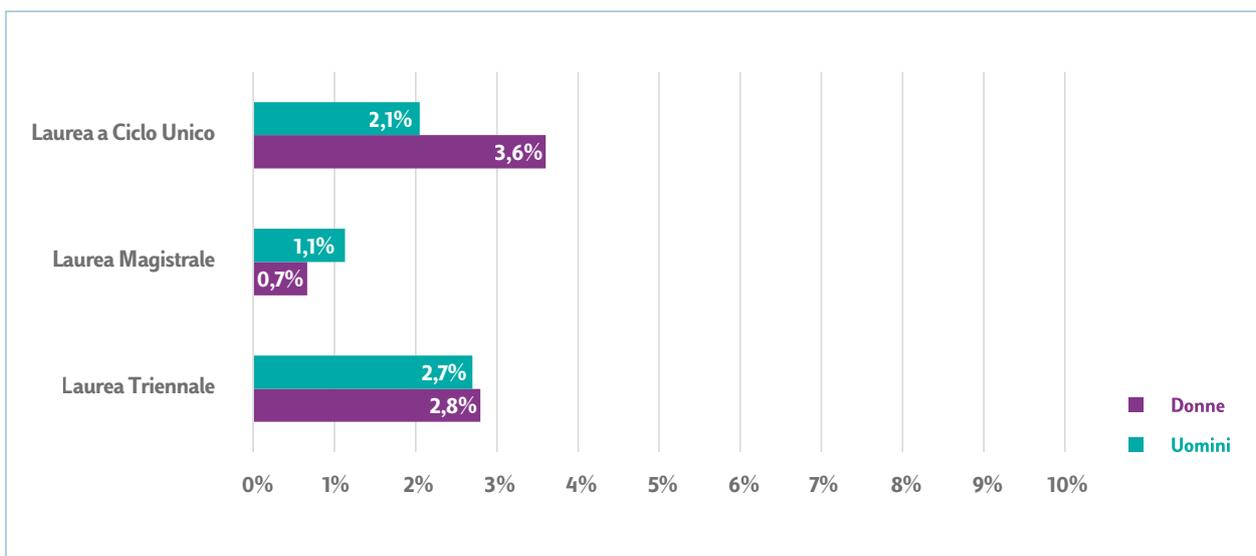
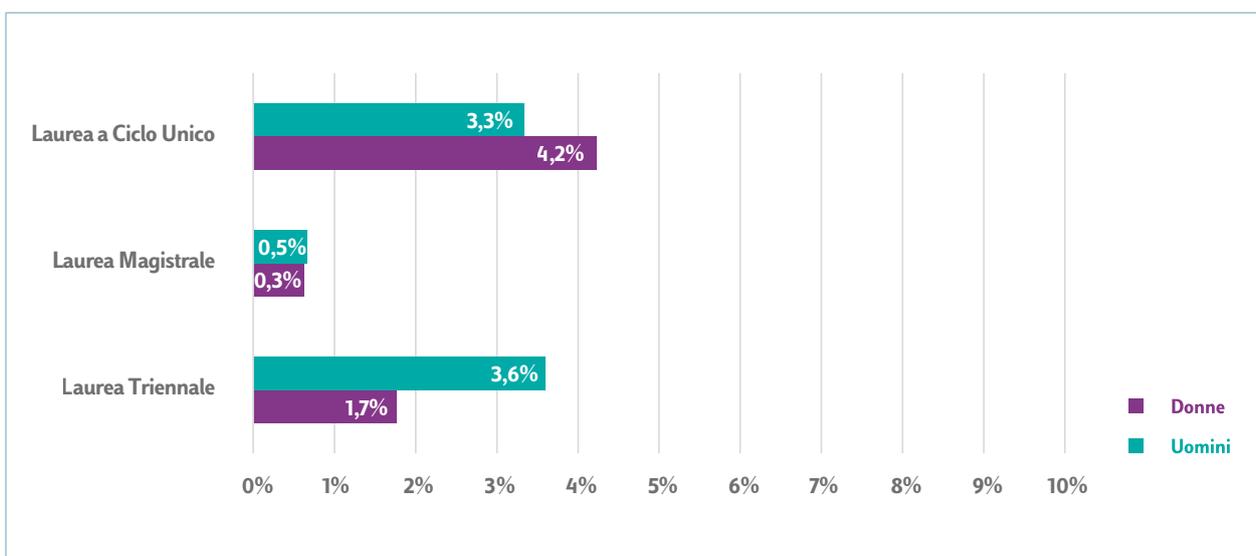


Grafico 1.14 Tasso di studenti e studentesse che non proseguono nello stesso Corso di Laurea di Immatricolazione 2020/2021



#### 5.1.4. Tasso di Occupazione di Laureati e Laureate

Nei grafici 1.15 ed 1.16 analizziamo il tasso di occupazione, con un focus sul genere, dei laureati a un anno e a cinque anni dalla Laurea. Ciò significa che stiamo osservando il tasso di occupazione dei laureati del 2021 per monitorarli ad 1 anno dalla Laurea e di coloro che hanno concluso il loro ciclo di studi nel 2017 per analizzarne il tasso di occupazione dopo 5 anni. Nei grafici si rappresenta, in genere, come i laureati Luiss abbiano un tasso di occupazione molto alto.

Dal primo grafico emerge che le donne laureate in Giurisprudenza registrano tassi di occupazione maggiori, sia a 1 anno che a 5 anni dalla Laurea (99,4% delle donne contro il 94,8% degli uomini a 1 anno dalla laurea; 95,4% delle donne contro il 95,2% degli uomini a 5 anni dalla laurea). A 5 anni dal conseguimento di una Laurea Magistrale, gli uomini registrano, invece, un tasso occupazionale superiore solo dello 0,2% rispetto a quello delle donne. In generale, ad un anno dal conseguimento della Laurea, si può osservare un maggiore tasso di occupazione tra i laureati a ciclo unico rispetto ai laureati magistrali. Nel 2022 la differenza tra i laureati a ciclo unico e quelli magistrali è di 7,1 punti percentuali per le donne (99,4% del Ciclo Unico contro il 92,3% delle Lauree Magistrali) e di 2 punti percentuali per gli uomini (94,8% del Ciclo Unico contro il 92,8% delle Lauree Magistrali).

Queste statistiche sono in netta crescita rispetto al 2021, probabilmente ciò è legato alla situazione economica portata dalla pandemia di COVID-19. A 5 anni dalla Laurea, la situazione s’inverte, con i Laureati Magistrali che registrano un tasso di occupazione maggiore. Nel 2022 la differenza tra le Lauree Magistrali e la Laurea Magistrale a Ciclo Unico è del 3,4% tra le donne (98,8% per le Lauree Magistrali contro il 95,4% per le Lauree a Ciclo Unico) e del 3,8% tra gli uomini (99% per le Lauree Magistrali contro il 95,2% per le Lauree a Ciclo Unico).

Grafico 1.15 Tasso di occupazione di laureati/e a 1 anno e 5 anni dalla laurea, per tipologia di corso (LT, LS/M, LCU) e genere 2022

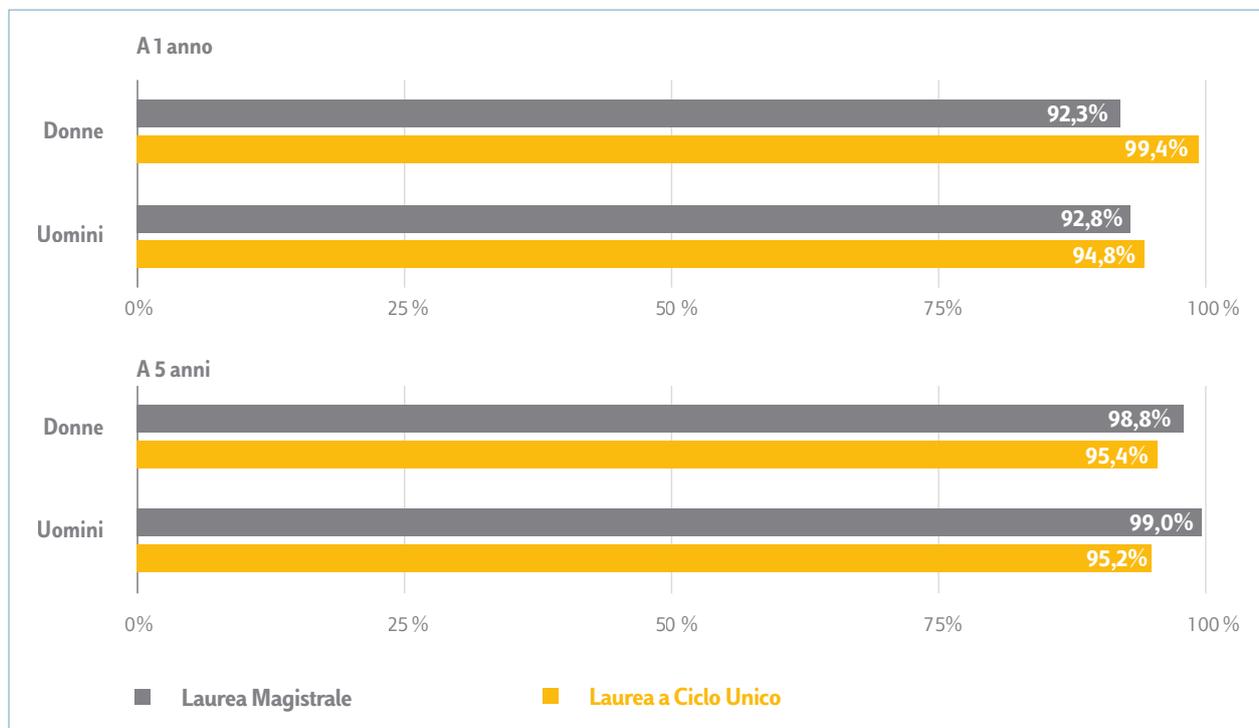
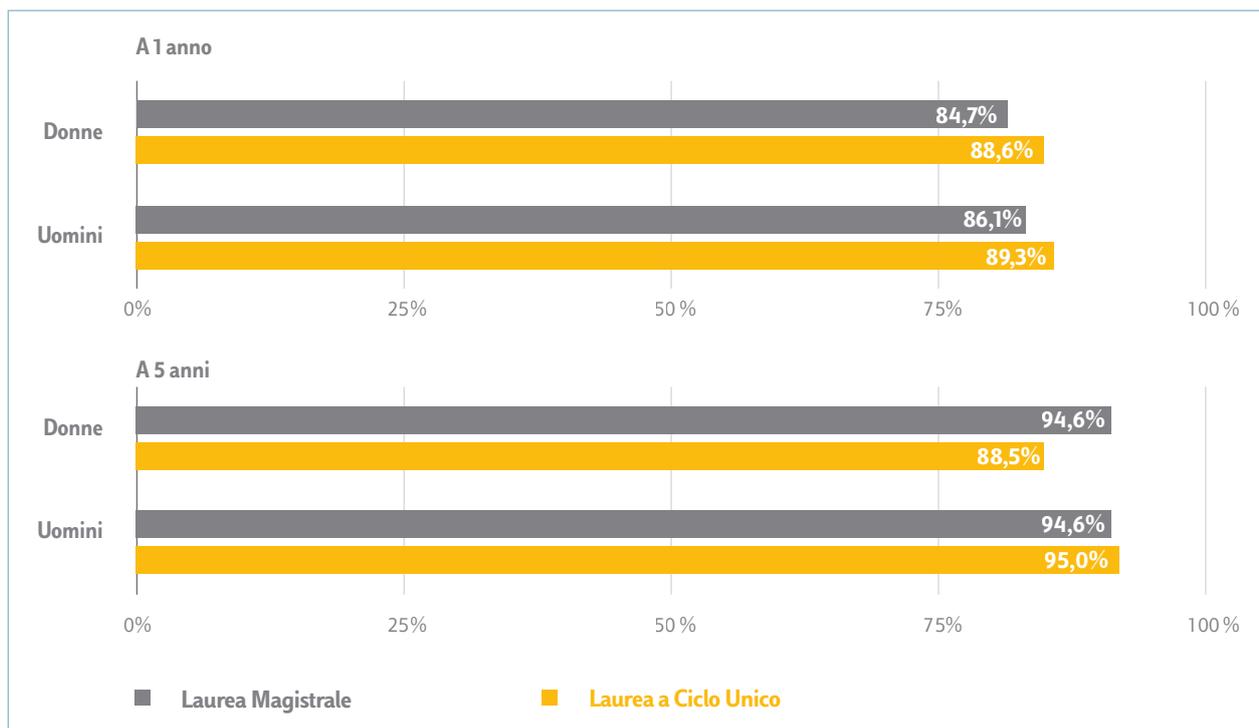


Grafico 1.16 Tasso di occupazione di laureati/e a 1 anno e 5 anni dalla laurea, per tipologia di corso (LT, LS/M, LCU) e genere 2021



La retribuzione netta mensile per tipologia di corso (grafico 1.17) evidenzia migliori retribuzioni tra le laureate a Ciclo Unico. In particolare, a 5 anni dalla Laurea, queste hanno con una retribuzione netta, in media, pari a €1.982 tra le donne e di €1.931 tra gli uomini. Il dato registrato tra le donne è in aumento rispetto al 2021 (grafico 1.18), quando la retribuzione netta a 5 anni dalla Laurea a Ciclo Unico era di €1.945. Tuttavia, a 5 anni dalla Laurea Magistrale, notiamo come sia sempre l'uomo ad avere una retribuzione media netta superiore (€2.157 vs €1.982), con una differenza percentuale del 9% che si assottiglia rispetto al 2021 (del 13%).

Grafico 1.17 Retribuzione mensile netta di laureati a 1 anno e 5 anni dalla laurea per tipologia di corso (LT, LS/M, LCU) e genere 2022

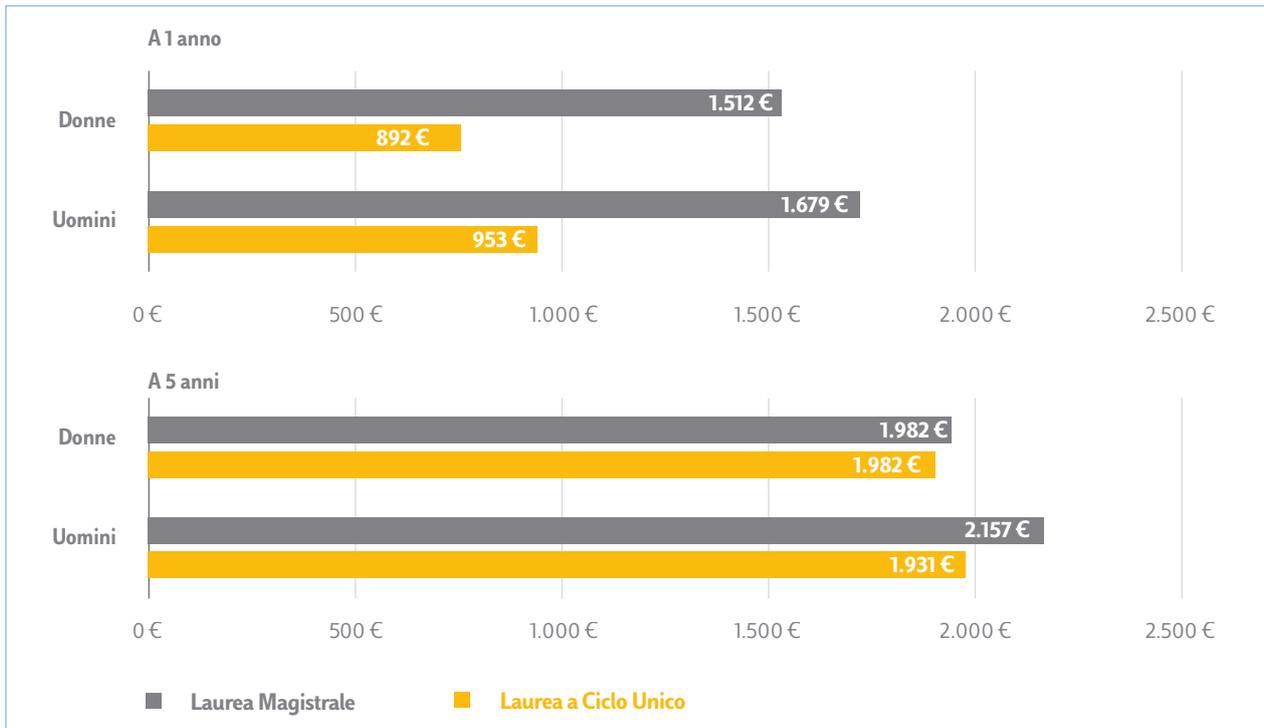
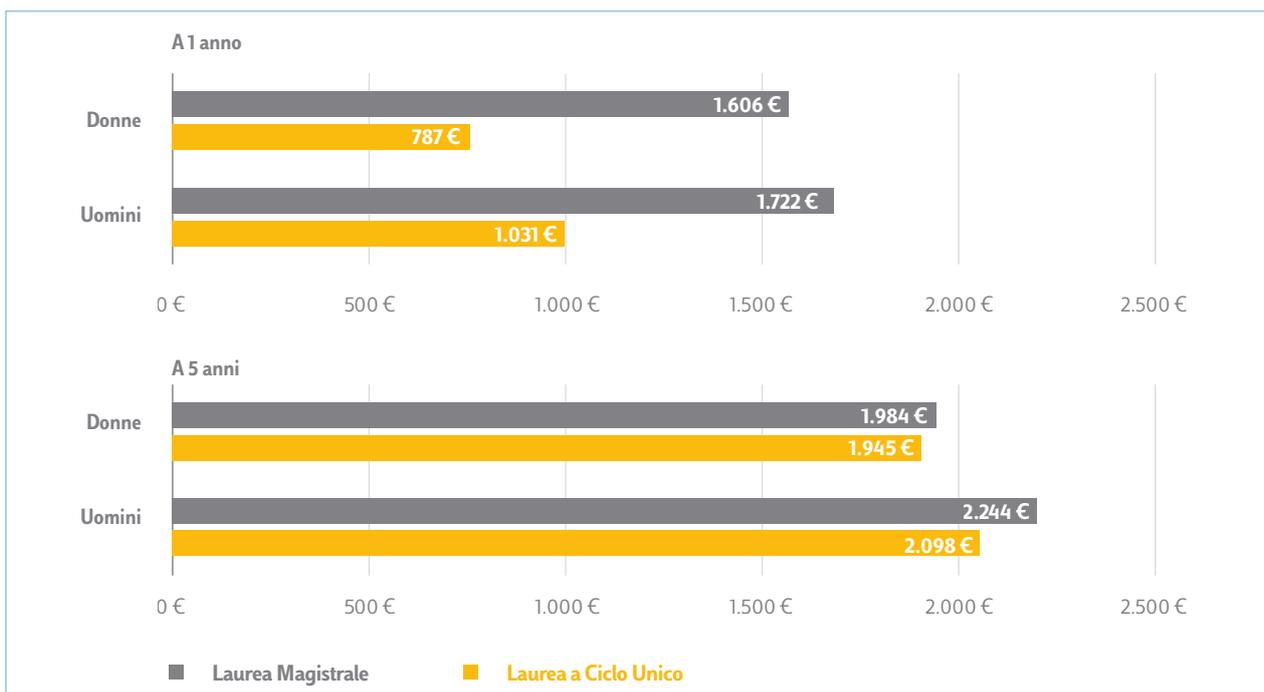


Grafico 1.18 Retribuzione mensile netta di laureati a 1 anno e 5 anni dalla laurea per tipologia di corso (LT, LS/M, LCU) e genere 2021



### 5.1.5. Composizione Corsi di Dottorato

Nell'anno accademico 2021/2022, rappresentato nel grafico 1.19, si evidenzia una crescita delle donne nei Corsi di Dottorato rispetto all'anno precedente (figura 1.20) arrivando ad una percentuale pari al 47,9% molto vicina a quella degli uomini (52,1%), su "Attività imprenditoriali, commerciali e di diritto", stando alle aree FoET (cfr capitolo della Composizione nell'Analisi della Componente Studentesca).

Nei Corsi di Dottorato sui temi delle Scienze Politiche, la presenza delle dottorande arriva al 37%, crescendo molto rispetto agli anni precedenti ma rimanendo ancora inferiore rispetto a quella degli uomini che è pari al 63%.

Grafico 1.19 Percentuale iscritti/e ai Corsi di Dottorato per area di studio e genere 2021/2022

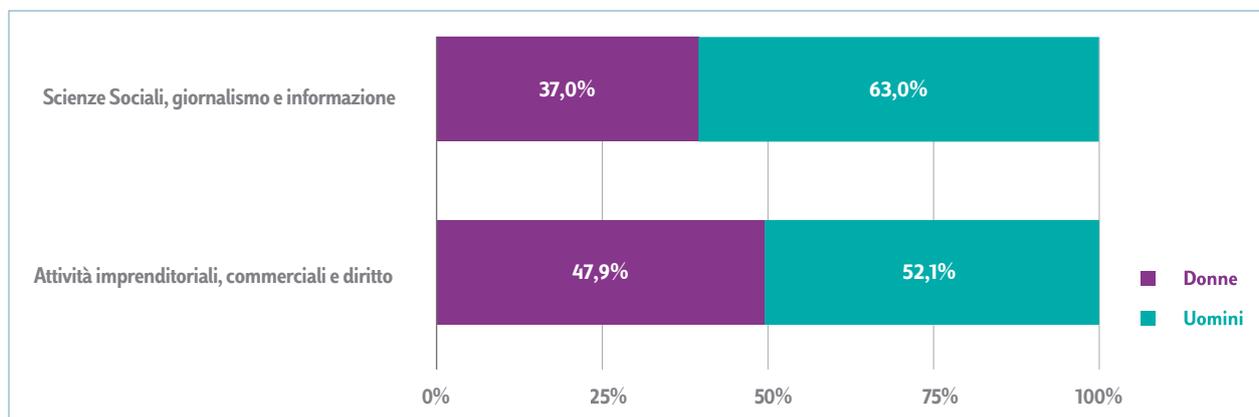
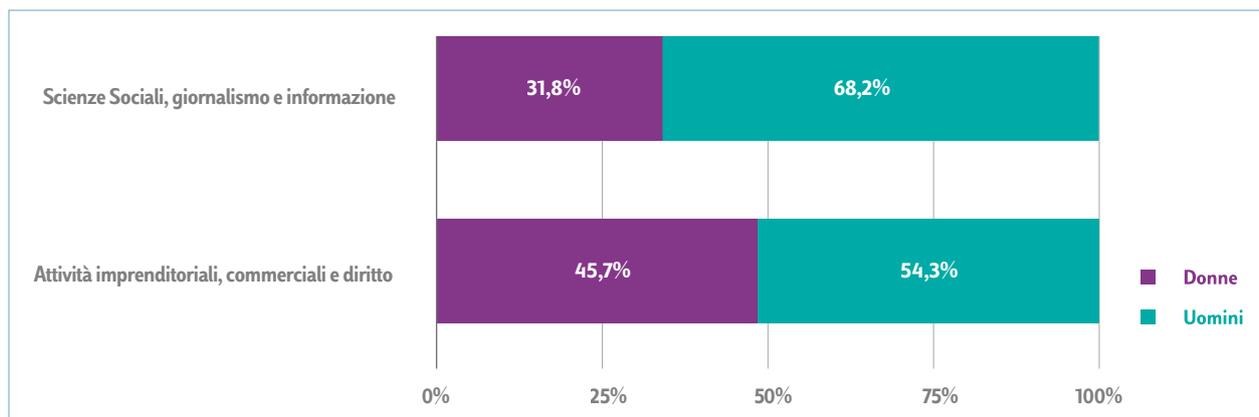


Grafico 1.20 Percentuale iscritti/e ai Corsi di Dottorato per area di studio e genere 2020/2021



Dalla tabella 1.21 che segue, si può osservare che il tasso di abbandono dei Corsi di Dottorato di ricerca, nel 2021/2022 si riequilibra nel genere, con un dato leggermente a sfavore degli uomini, tornando ad una percentuale analoga tra donna e uomo, come accadeva nel 2019/2020. In termini di numeri assoluti, si tratta di poche unità sul totale dei dottorandi (66 donne e 78 uomini), che hanno lasciato il dottorato o per motivi personali o per altro lavoro. Questo elemento è altresì legato ai numerosi concorsi pubblici indetti grazie ai fondi del PNRR, pertanto, molti partecipanti ai Corsi di Dottorato in tutta Italia, sono risultati vincitori di posizioni a tempo indeterminato presso istituzioni pubbliche abbandonando così il percorso accademico.

Nei Corsi di Dottorato non si denotano fenomeni di segregazione verticale, ma solo orizzontale in base alle materie come riportato da grafici 1.19 e 1.20.

Tabella 1.21 Tasso di abbandono ai Corsi di Dottorato di ricerca, per genere e anno

ANNO	DONNE	UOMINI
2016/2017	0,0%	1,3%
2017/2018	0,0%	0,0%
2018/2019	0,0%	0,0%
2019/2020	1,6%	1,5%
2020/2021	2,0%	0,0%
2021/2022	2,2%	2,9%

## 5.2. Analisi del Personale Docente e Ricercatore

In questa sezione si riporta l'analisi per genere dei dati relativi al Personale Docente della Luiss Guido Carli, con riferimento alla numerosità dei due generi, alle loro carriere e alla loro produttività scientifica.

Anche per i docenti, come fatto per la Componente Studentesca, le analisi riportate in questa sezione sono conformi alle linee guida diffuse dalla CRUI per la stesura dei Bilanci di Genere nelle università.

Ricordiamo a questo proposito che il personale docente e ricercatore comprende:

- I Personale docente di prima fascia (PO<sup>10</sup>- Grade A);
- I Personale docente di seconda fascia (PA<sup>11</sup>- Grade B);
- I Personale ricercatore a tempo indeterminato (RU<sup>12</sup>-Grade C);
- I Personale ricercatore a tempo determinato (RTD<sup>13</sup>- Grade C), di tipo A o B (RTDA, RTDB);
- I Titolare di assegno di ricerca (AR<sup>14</sup>- Grade D).

### 5.2.1. Composizione

Di seguito, nei grafici 2.1 e 2.2, si presenta la distribuzione del Personale Docente, per genere e per ruolo.

Nel 2022 le docenti di prima fascia rappresentano il 24,4% del totale delle donne della Faculty, una percentuale leggermente più bassa rispetto a quella del 2021 (27,3%). Ciò è legato al pensionamento di una docente, che ha portato a una riduzione complessiva dei docenti di prima e seconda fascia (PA e PO), che sono passati da 80 a 79 incidendo sul totale della presenza femminile.

Sulla base di quanto proposto nella pubblicazione triennale “She Figures” della Commissione europea, nei grafici che seguono, si evidenziano alcuni fenomeni ben noti nell'ambito degli studi sulla gender equality, ovvero: la **segregazione verticale** della carriera delle donne in ambito accademico, rappresentata dall'andamento a forbice del grafico e secondo la quale poche donne raggiungono i vertici apicali della carriera accademica; il **glass ceiling**, la barriera invisibile che impedisce alle donne di accedere alle posizioni apicali per ostacoli spesso difficili da individuare; il cosiddetto **leaky pipeline**, ovvero la progressiva uscita delle donne dal percorso delle carriere accademiche una volta concluso il periodo di formazione universitaria.

<sup>10</sup>Professore Ordinario

<sup>11</sup>Professore Associato

<sup>12</sup>Ricercatore Universitario

<sup>13</sup>Ricercatore a Tempo Determinato

<sup>14</sup>Assegnista di Ricerca

Grafico 2.1/ Grafico 2.2 Distribuzione percentuale per genere Docenti Prima fascia 2021-2022

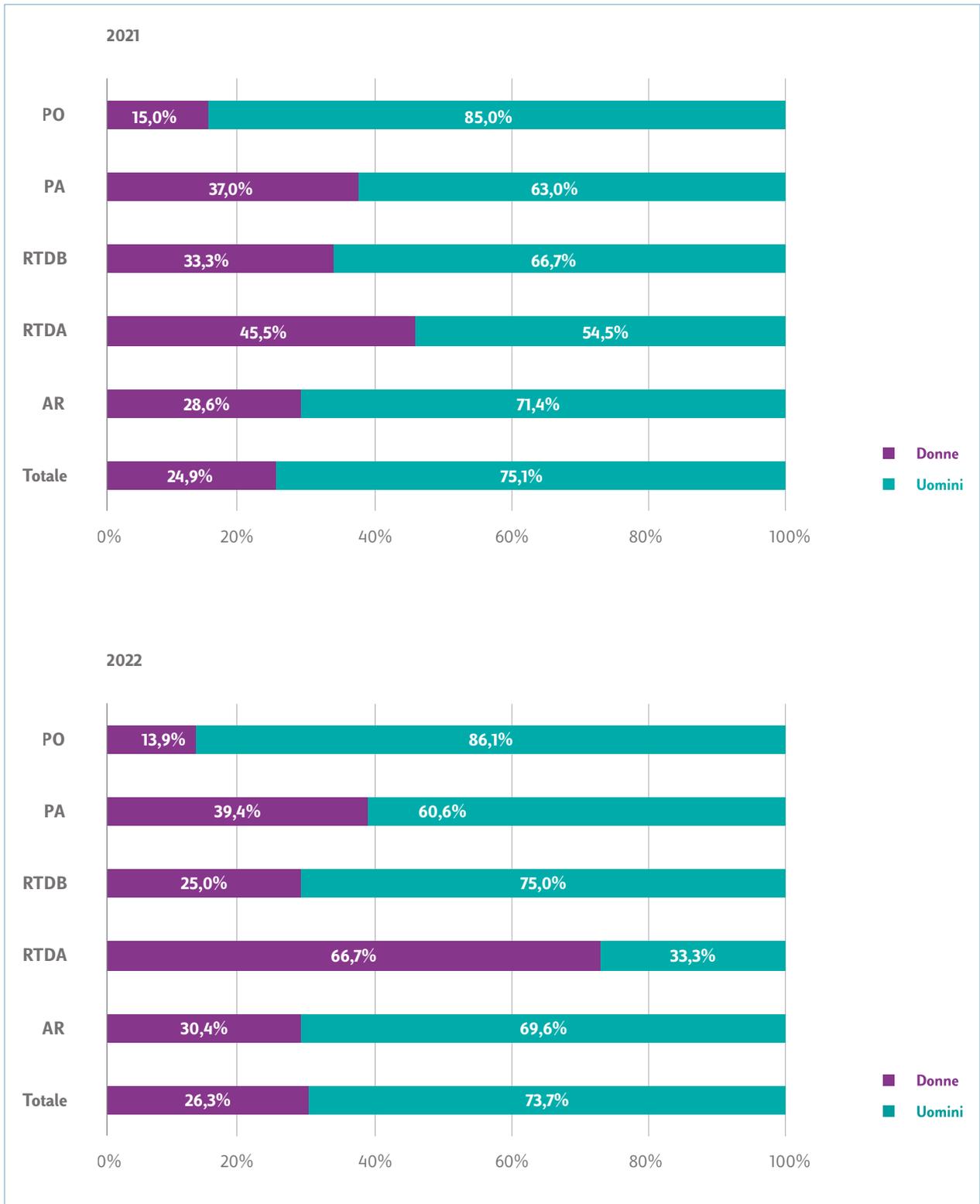


Nei grafici 2.3 e 2.4, si può notare il netto aumento delle donne tra i Ricercatori a Tempo Determinato di tipo A: dal 45,5% nel 2021 si passa al 66,7% nel 2022. Un aumento relativo delle donne può essere notato anche tra gli AR (30,4% nel 2022 vs. il 28,6% nel 2021) e tra i PA (39,4 % nel 2022 vs. il 37% nel 2021).

In occasione della “Giornata internazionale dei diritti della donna”, l’8 marzo 2023, l’Ufficio statistico del Ministero dell’Università e della Ricerca ha diffuso il Focus “Le carriere femminili in ambito accademico”: il contesto nazionale riporta che nel 2020 la percentuale di docenti donne si attestava al 48,5% tra i titolari di assegni di ricerca, al 46,4% tra i Ricercatori Universitari, al 40,4% tra i Professori Associati e al 25,4% tra i Professori Ordinari. Luiss è in linea per quanto riguarda il numero di Professori Associati ma ha dei valori inferiori alla media nazionale sia per i Professori Ordinari sia per gli Assegnisti di Ricerca donna.



Grafico 2.3/ Grafico 2.4 Distribuzione percentuale per genere e ruolo 2022/2021



Le serie storiche presenti nei grafici 2.5 e 2.5.1 mostrano le evoluzioni dell'ultimo quinquennio (2018-2022) in termini percentuali del numero di donne che ricoprono le posizioni di Docente di Prima fascia, di Seconda fascia e di Ricercatrici (di tipo sia indeterminato che determinato).

Nel primo grafico (2.5) si conferma l'aumento delle docenti donne di fascia B (Professoressa Associate), in aumento dal 2020 (39,4% nel 2022 contro il 20% nel 2020), e delle Ricercatrici (Grade C) che rappresentano il 53,8% nel 2022 contro il 42,9% del 2021. L'andamento delle Docenti di Prima fascia (Grade A) è invece in lieve calo (-3% rispetto al 2020).

Il grafico 2.5.1 ci fornisce un quadro di sintesi, di quanto osservato finora, che rivela una crescita costante delle figure donne che complessivamente rappresentano il mondo del personale docente e ricercatore che, nel 2022, raggiunge il 24,8% del totale a fronte del 21,2% registrato nel 2018. Tale prospetto esclude il ruolo dei titolari degli assegni di ricerca che invece è presente nel grafico precedente.

Grafico 2.5 Serie storica percentuale donne per ruolo

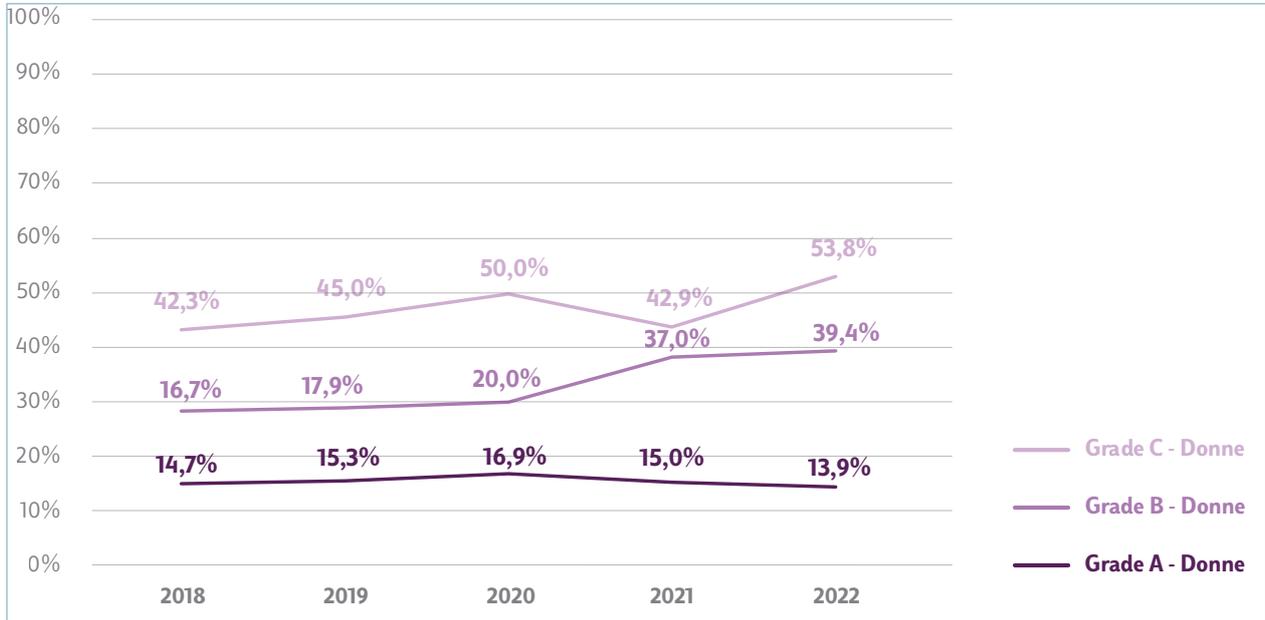
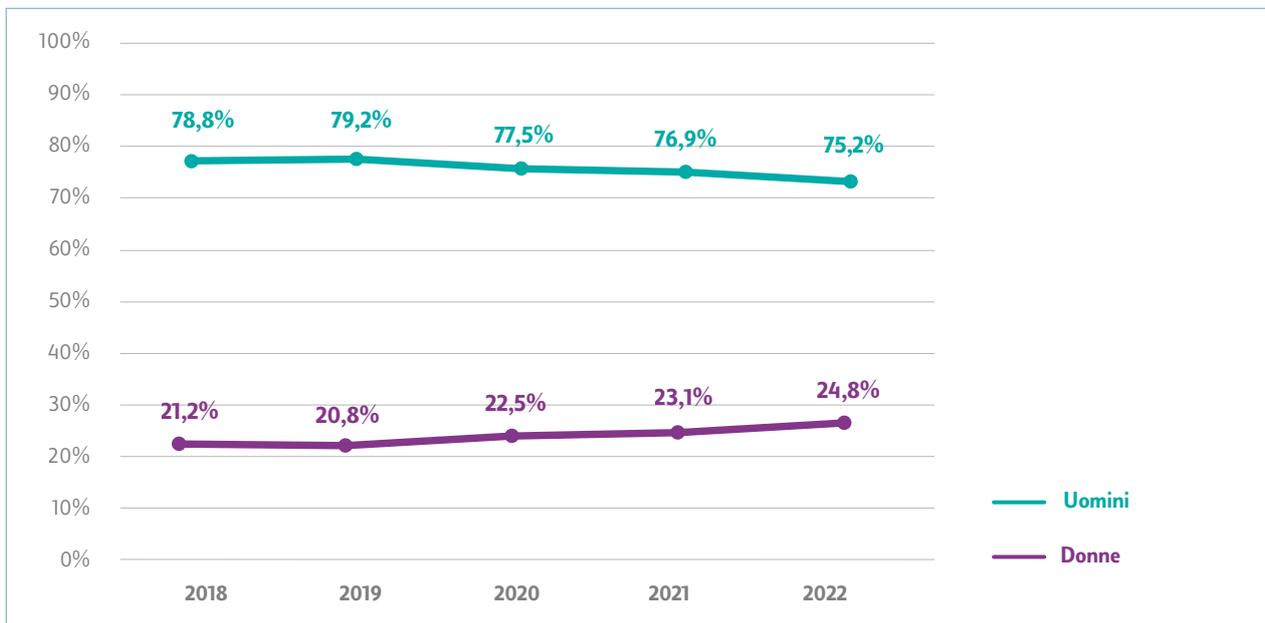


Grafico 2.5.1 Serie storica Personale Docente e Ricercatore (PA, PO, RTDA, RTDB)



Nelle serie storiche successive (grafici 2.5.2, 2.5.3 e 2.5.4), viene evidenziato lo spaccato tra donne e uomini, suddivisi sempre tra Docenti di Prima fascia, di Seconda fascia e Ricercatori. Si può osservare la progressiva convergenza verso la parità di genere tra i Docenti di fascia B e tra i Ricercatori. In quest'ultimo caso (come da grafico 2.5.4), si è registrata la più forte crescita delle donne in termini percentuali che, dal 42,3% del 2018, è cresciuta in maniera significativa fino a raggiungere il 53,8% nel 2022.

Con riferimento al grafico al 2.5.2, per i Docenti di Prima fascia, i valori rimangono tendenzialmente costanti nella serie storica 2018 / 2022.

Grafico 2.5.2 Serie storica Personale Docente e Ricercatore - GRADE A

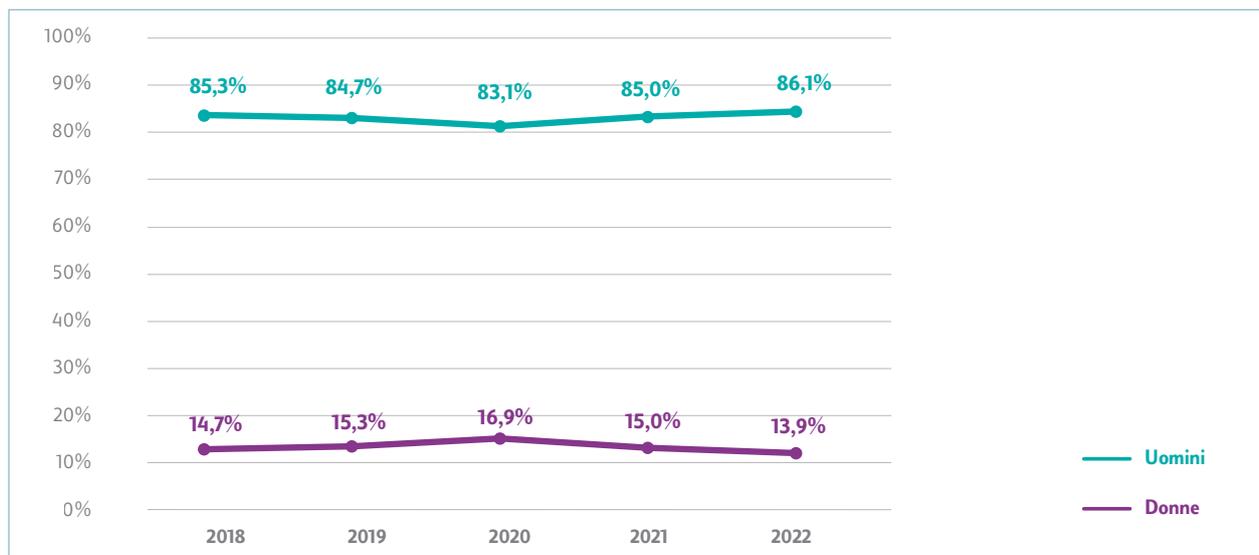


Grafico 2.5.3 Serie storica Personale Docente e Ricercatore - GRADE B

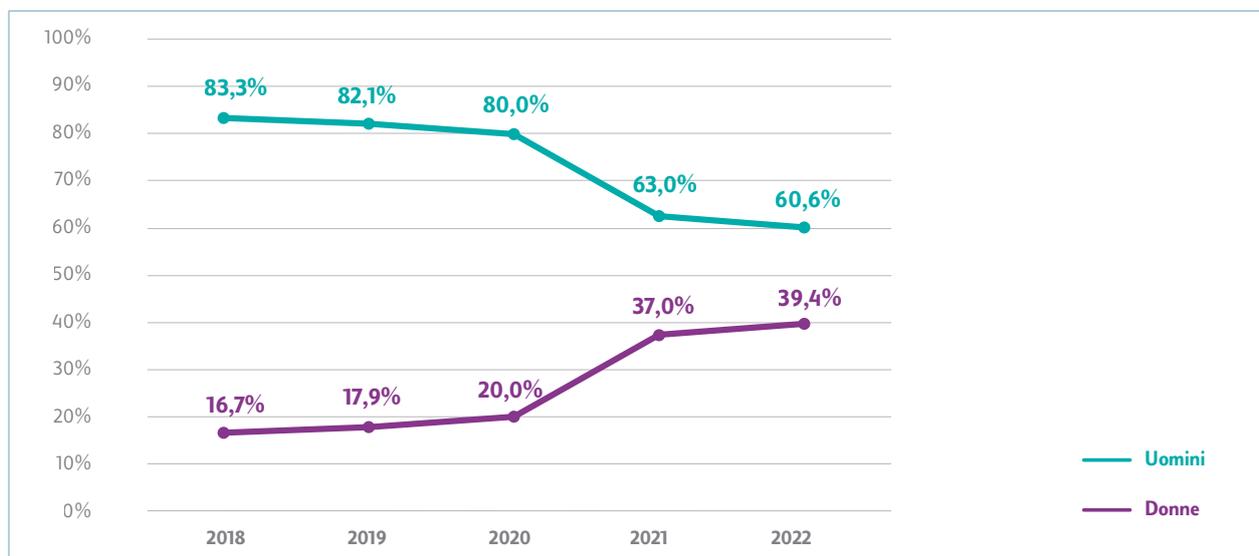
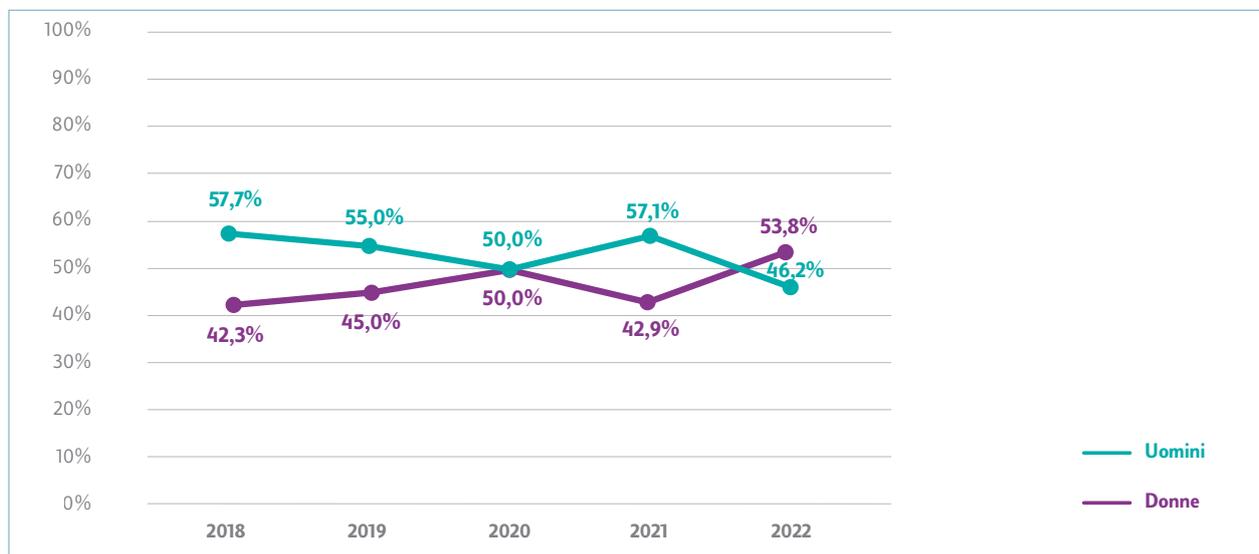


Grafico 2.5.4 Serie storica Personale Docente e Ricercatore - GRADE C



La distribuzione per fasce di età dei docenti (grafico 2.6) donne e uomini denota che sia le Professoresse che i Professori di fascia A hanno prevalentemente un'età superiore ai 54 anni e sono le donne a presentare una percentuale superiore rispetto a quella degli uomini (63,6% contro il 55,9%). Le Professoresse Associate (Grade B), invece, sono mediamente più giovani rispetto ai colleghi uomini di pari grado: il 53,8% ha un'età compresa tra i 35 e 44 anni, mentre il 55% degli uomini ha un'età compresa tra i 45 e 54 anni.

Per quanto riguarda i Ricercatori a Tempo Determinato e Indeterminato (Grade C), la percentuale di donne con età maggiore di 54 anni è inferiore rispetto a quella degli uomini (14,3% le donne contro il 16,7% gli uomini) mentre è più alta complessivamente la presenza di donne over 35 anni (71,4%) contro il 66,7% degli uomini. Nella fascia degli Assegnisti di Ricerca (Grade D), invece, sia le donne che gli uomini hanno un'età massima di 44 anni ma anche in questo caso gli uomini sono mediamente più giovani con il 68,8% di presenze sotto i 34 anni di età.

Grafico 2.6 Distribuzione percentuale per genere e classe d'età 2022

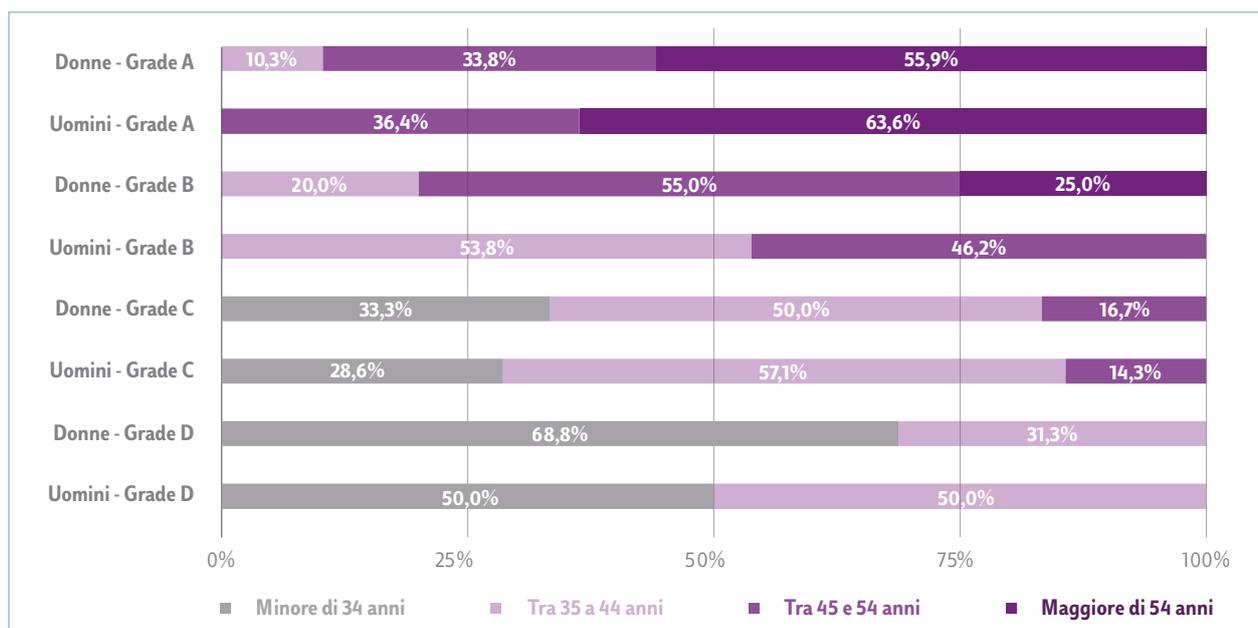


Grafico 2.6.1 Distribuzione donne per grado e classe d'età 2022

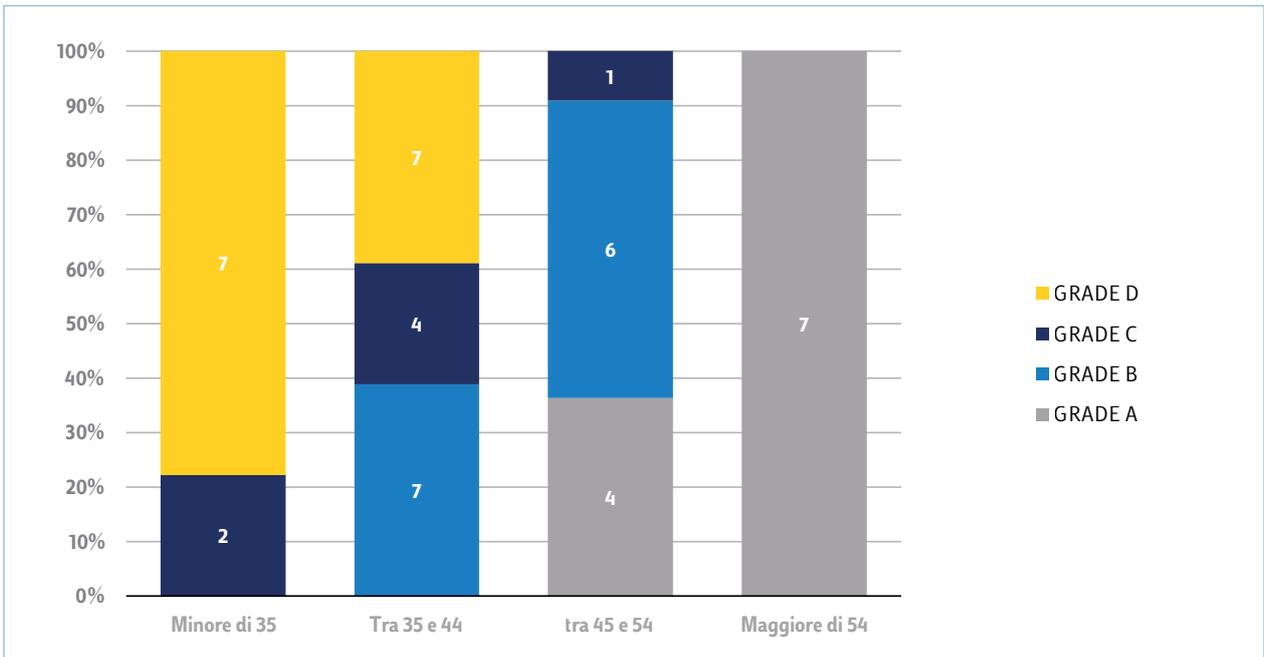


Grafico 2.6.2 Distribuzione uomini per grado e classe d'età 2022

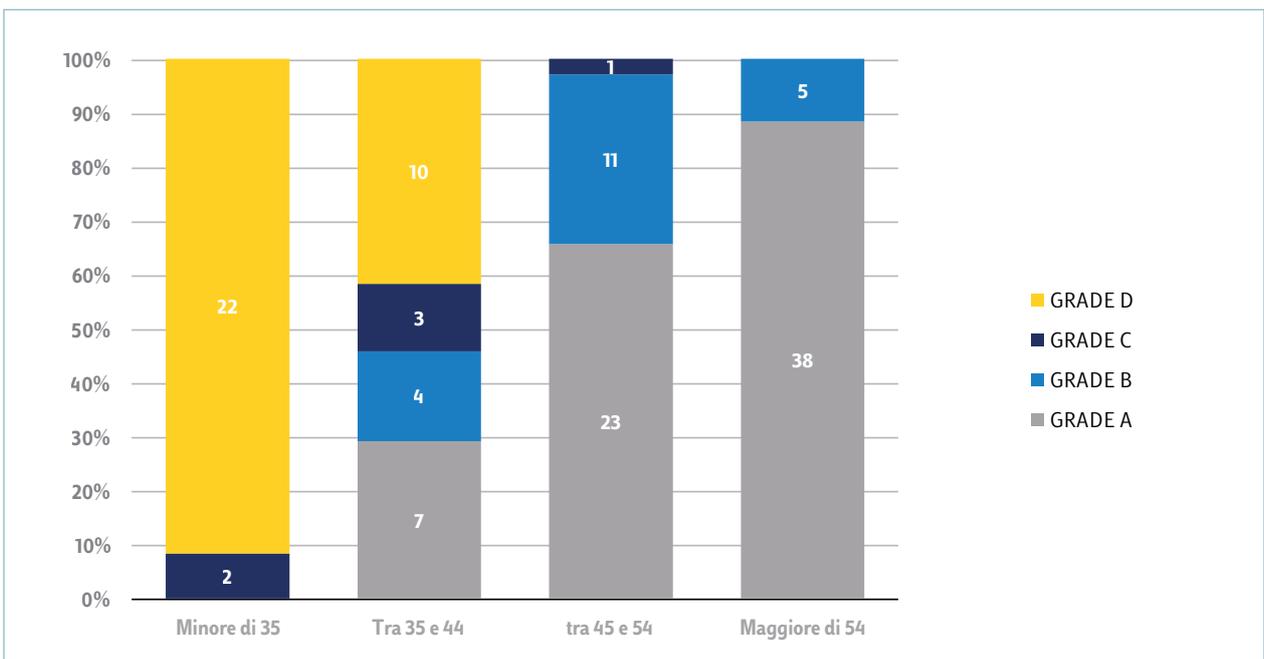


Grafico 2.6.3 Età media Personale Docente per fascia e per genere



I grafici 2.7 e 2.8 presentano la distribuzione nei diversi FoRD (Field of Research and Development) dei Professori e delle Professoressa di Prima fascia, rispettivamente negli anni 2022 e 2021, secondo l'indice She Figures della Commissione europea. I grafici concentrano l'attenzione sui FoRDs presenti nella Faculty Luiss.

Dai due grafici si può notare quanto già evidenziato nelle prime pagine: nel 2022, nell'ambito delle Social Sciences, i Docenti di Prima fascia uomini rappresentano l'88%, mentre la percentuale delle donne è diminuita al 12%.

Nei nuovi ambiti di Data Science, afferenti al settore FoRD 02 Engineering and Technology, si rileva invece una equa distribuzione di donne e uomini sia nel 2022 che nel 2021. Per il settore FoRD 06 Humanities and the Arts si nota una presenza assoluta di donne che sono il 100% nei due anni di osservazione.

Questi dati sono confrontati, a livello di genere, con la distribuzione numerica dei Docenti di Prima fascia negli anni 2022 e 2021 (rispettivamente grafici 2.7.1 e 2.8.1).

Grafico 2.7 Distribuzione Docenti di Prima fascia tra Fields of Research & Development secondo la classificazione She Figures 2022

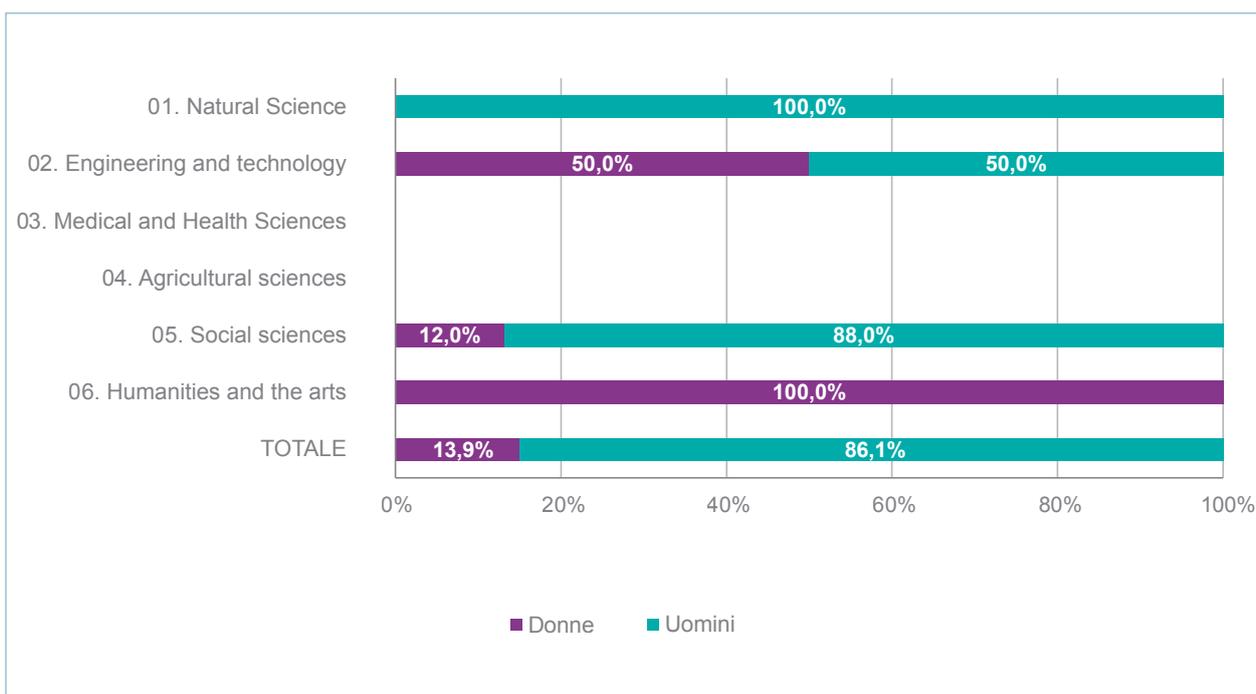


Grafico 2.71 Distribuzione Docenti di I fascia per Fields of Research & Development 2022

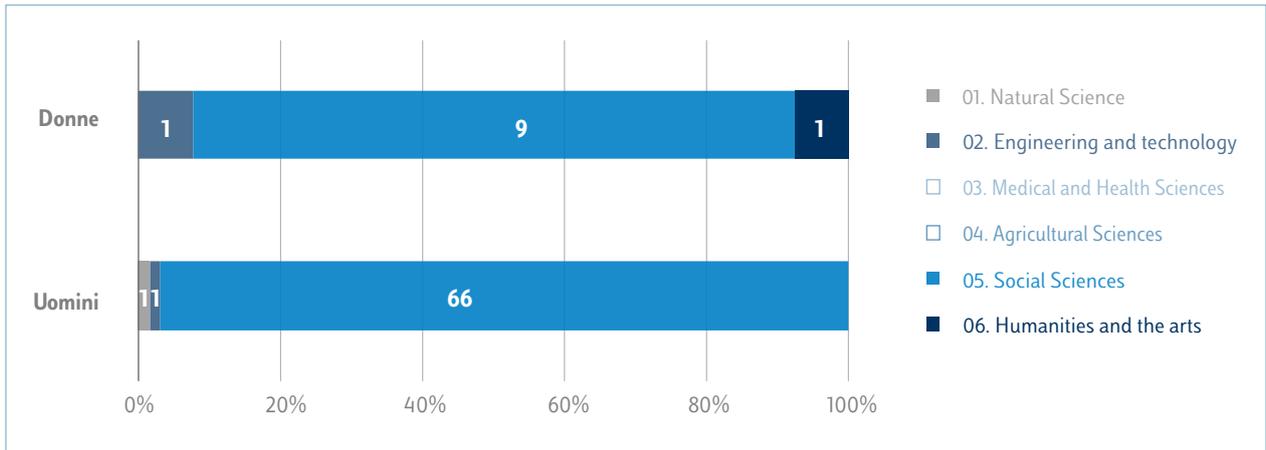


Grafico 2.8 Distribuzione Docenti di Prima fascia tra Fields of Research & Development secondo la classificazione She Figures 2021

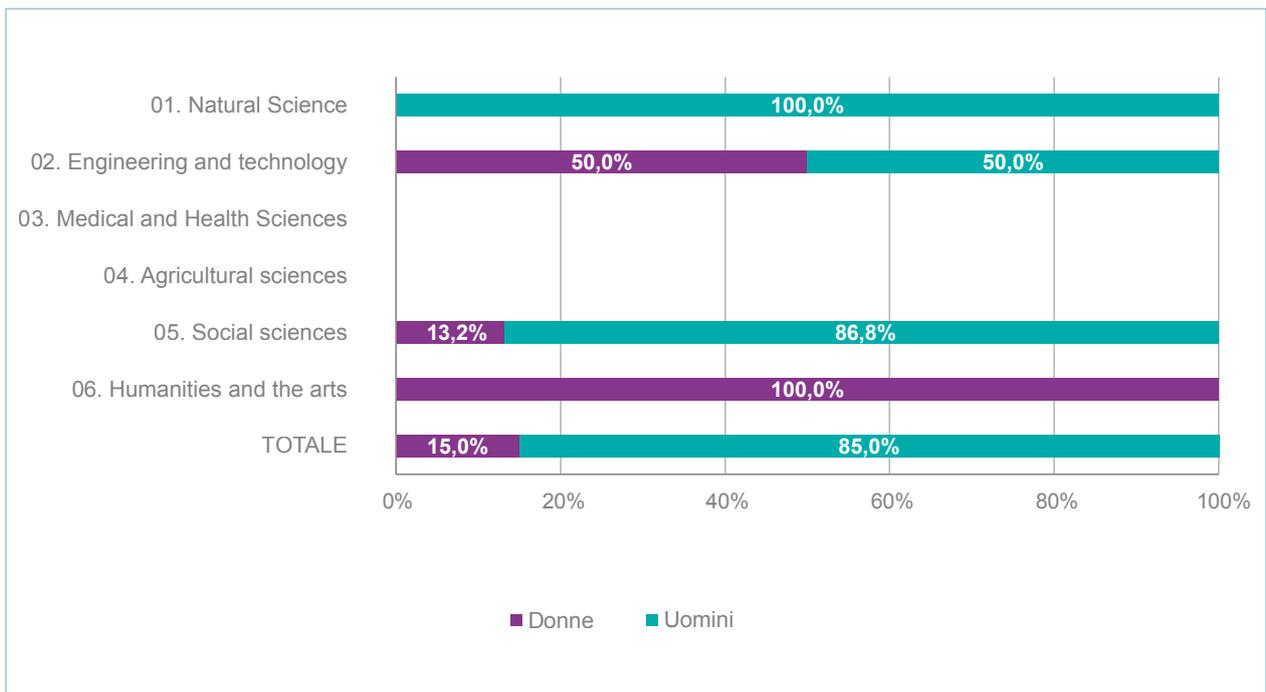
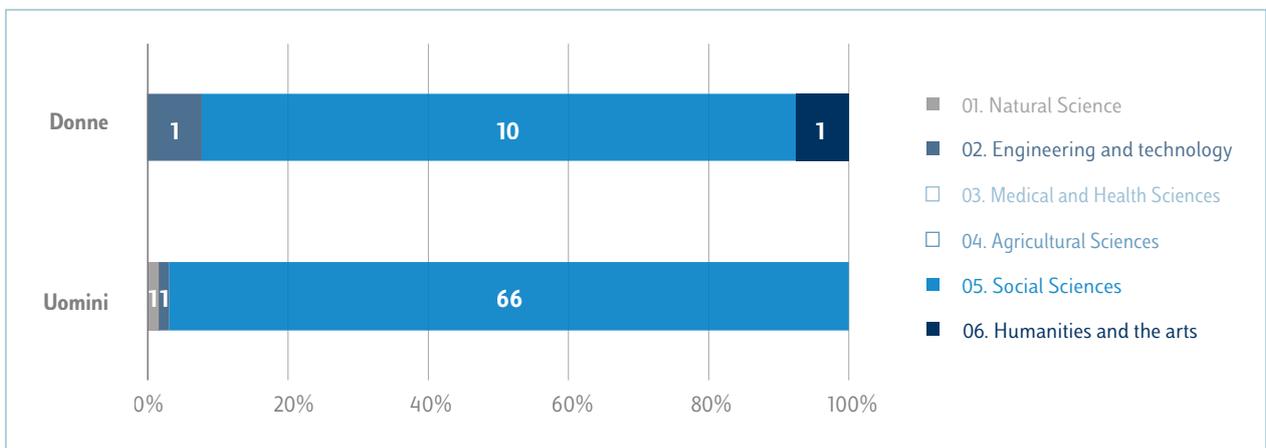


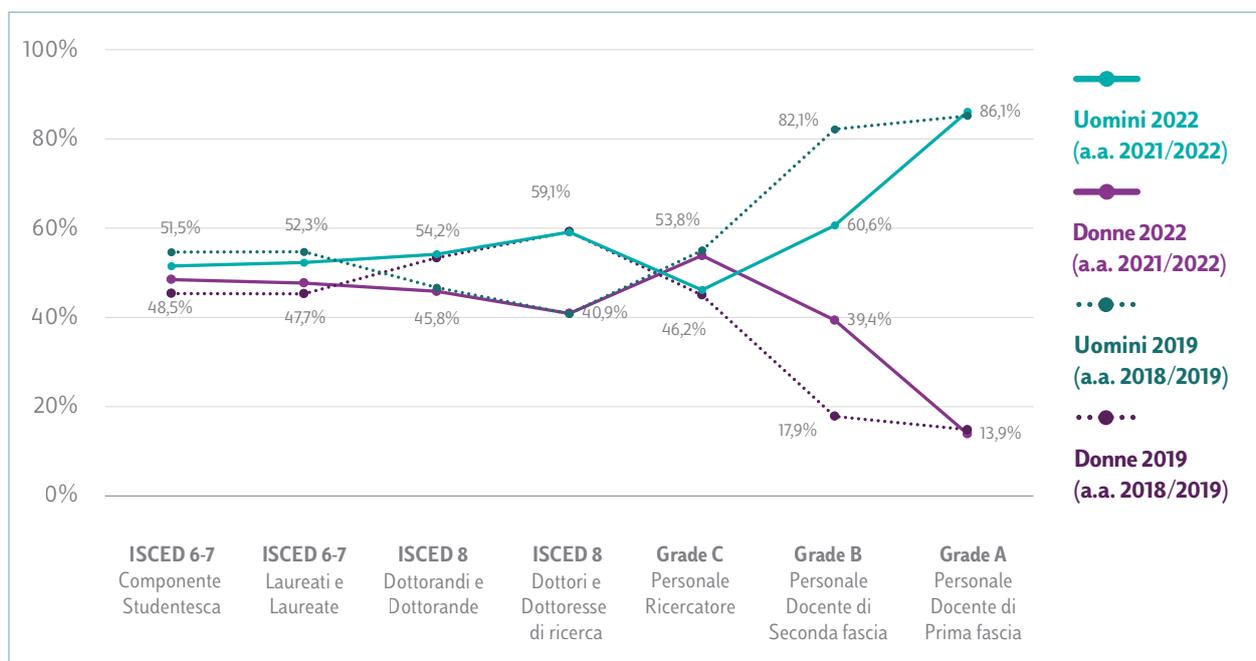
Grafico 2.8.1 Distribuzione Docenti di I fascia per Fields of Research & Development 2021



## 5.2.2. Progressione nella Carriera

Il grafico 2.9 mostra l'andamento delle quote durante la carriera accademica, dal momento della Laurea fino al raggiungimento del livello di Professoressa o Professore di Grado A, B o C, considerando tutti gli ambiti di studio e ricerca. In riferimento all'anno 2022, si nota come la popolazione femminile sia in crescita per la maggioranza delle categorie. Tra gli Studenti si registra una quasi parità (51,5% di uomini contro il 48,5% di donne), in aumento rispetto al 2019, anno in cui si registravano già valori molto equilibrati; una situazione simile si registra anche tra i laureati (52,3% di uomini contro il 47,7% di donne) e tra i dottorandi (54,2% di uomini contro il 45,8% di donne). Il divario inizia a vedersi tra i dottori di ricerca dove il 59,1% è rappresentato dagli uomini contro il 40,9% delle donne. Nel 2022, per il Personale Ricercatore di Grade C, la situazione si è invertita completamente e si è registrata una maggioranza assoluta di donne (53,8%). Spostandoci sul personale docente, e proseguendo dunque nel percorso accademico, osserviamo come la forbice ritorni ad aprirsi, nonostante un forte aumento della componente femminile tra il Personale Docente di Seconda fascia (39,4% di donne e il 60,6% di uomini; nel 2019 lo stesso dato relativo al Personale Docente di Seconda fascia registrava il 17,9% di donne e l'82,1% di uomini). Il Personale Docente di Prima fascia, invece, è stabile rispetto al 2019 ed è, come già ampiamente dimostrato, quello dove il divario uomo-donna risulta più elevato.

Grafico 2.9 Quota donne e uomini in una tipica carriera accademica

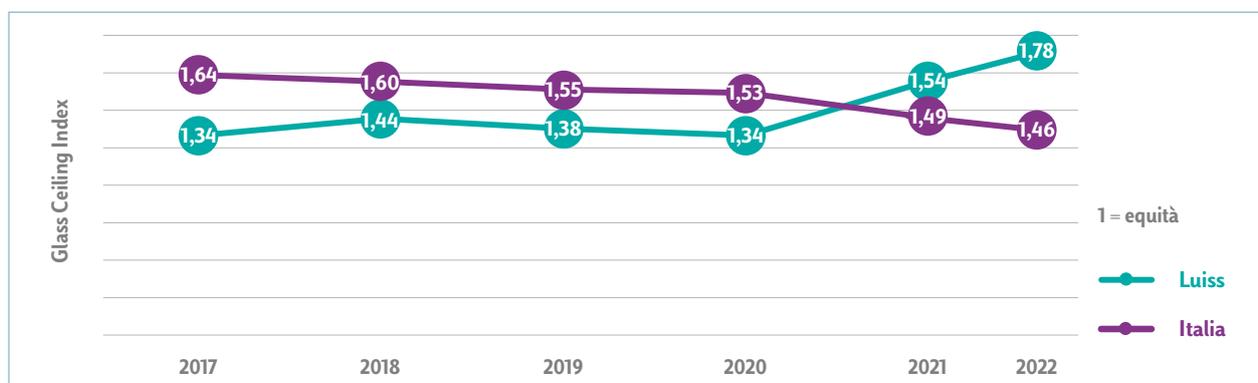


Il Glass Ceiling Index (GCI) indica la possibilità per le donne di raggiungere le posizioni apicali all'interno di un'organizzazione. In ambiti accademici, con "posizione apicale" si intende il ruolo di Professore Ordinario. Per calcolare il GCI, si rapporta la percentuale di docenti donne (Ricercatrici, Professoressse Associate, Professoressse Ordinarie) sul totale della popolazione docente con la percentuale di professori ordinari (uomini e donne) sul totale professoressse ordinarie. In termini pratici, si rapporta la presenza delle donne nell'organizzazione con la presenza di donne nelle posizioni apicali dell'organizzazione.

Quando l'indice è pari a 1 significa che la presenza delle donne in posizioni apicali riflette la percentuale delle stesse all'interno dell'intera organizzazione, mostrando, dunque, una situazione in cui non ci sono ostacoli per il raggiungimento di posizioni di vertice per le donne. Se, invece, il CGI è inferiore a 1 significa che le donne in posizione apicale sovra rappresentano quelle presenti all'interno dell'intera organizzazione; al contrario, chiaramente quando questo è superiore a 1, vi è una sovra rappresentazione degli uomini nelle posizioni più alte in carriera.

L'evoluzione del GCI di Luiss è rappresentata dalla linea blu nel grafico, mentre con la linea verde si indica il dato nazionale. In Luiss il dato fino al 2021 è stato superiore, e migliore, rispetto a quello nazionale; nel 2022, invece, si è registrato un peggioramento rispetto alla media italiana. Questo dipende dal fatto che, all'aumentare del numero complessivo delle docenti donne, non è corrisposto un aumento delle donne Grade A che sono diminuite.

Grafico 2.10 Glass Ceiling Index



Oltre al Glass Ceiling Index, una metrica utile per misurare i progressi fatti nell'ambito della parità di genere è il rapporto femminilità, in questo caso misurato per ruolo e aree CUN<sup>15</sup>. Questo quando ha un valore minore di 1 indica una sovra rappresentazione degli uomini; quando maggiore indica, invece, una sovra rappresentazione di donne; se è pari a 1 vi è una perfetta parità tra il numero di donne e il numero di uomini (grafico 2.11).

Tabella 2.11 Legenda rapporto femminilità

	Valore compreso tra	
<b>meno di 1 donna ogni 8 uomini</b>	0	0,125
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
<b>1 donna ogni uomo</b>	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
<b>più di 2 donne ogni uomo</b>	>2	

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

<sup>15</sup>Consiglio Universitario Nazionale

Nella tabella 2.11.1 sono presentati i valori del rapporto di femminilità, divisi per aree CUN e tra i diversi livelli di carriera (Ricercatori a Tempo Determinato, Ricercatori Universitari, Professori Associati, Professori Ordinari), permettendo così a Luiss di identificare le aree in cui sono stati già raggiunti dei buoni risultati e delle possibili aree di miglioramento.

Nel 2022 si è raggiunta la parità di una donna per ogni uomo tra i Ricercatori a Tempo Determinato e i Professori Associati nell'ambito dell'area 14 (Scienze Politiche e Sociali). Tra i Professori Ordinari, si è registrato un rapporto di 1 ad 1 tra donne e uomini per l'area 9 (Ingegneria Industriale e dell'Informazione). Una maggiore presenza di donne si evidenzia anche tra i Professori Associati delle aree 12-Scienze Giuridiche (che passa da un rapporto di 0 a 0,4) e 13- Scienze economiche e statistiche (che passata da un rapporto di 0,3 a 0,8).

Tabella 2.11.1 Rapporto di femminilità per ruolo e area CUN anni 2019-2022

	RTD		RU		PA		PO	
	2022	2019	2022	2019	2022	2019	2022	2019
01. Scienze matematiche e informatiche	-	-	-	-	-	-	0,0	0,0
09. Ingegneria industriale e dell'informazione	-	-	-	-	-	-	1,0	0,0
11. Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche	-	-	-	-	0,0	0,0	0,0	0,0
12. Scienze giuridiche	-	0,4	-	-	0,4	0,0	0,2	0,3
13. Scienze economiche e statistiche	0,4	1,0	-	-	0,8	0,3	0,1	0,2
14. Scienze politiche e sociali	1,0	2,0	-	-	1,0	0,3	0,0	0,0



### 5.2.3. Ricerca

Con riferimento alla ricerca competitiva a livello nazionale e internazionale, i grafici 2.12, 2.12.1 e 2.13 danno evidenza della distribuzione percentuale del numero dei responsabili scientifici di progetto (PI) e dei finanziamenti cumulativi per progetti di ricerca aggiudicati nell'anno 2022<sup>16</sup>, in base al genere e al settore scientifico/disciplinare ERC di riferimento.

Luiss è presente solo nel settore scientifico ERC-SH ovvero Social Science and Humanities.

Nel 2022, la percentuale delle donne PI raggiunge il 40% per il settore scientifico di riferimento (grafico 2.12).

Grafico 2.12 PI Progetti per genere e settore ERC

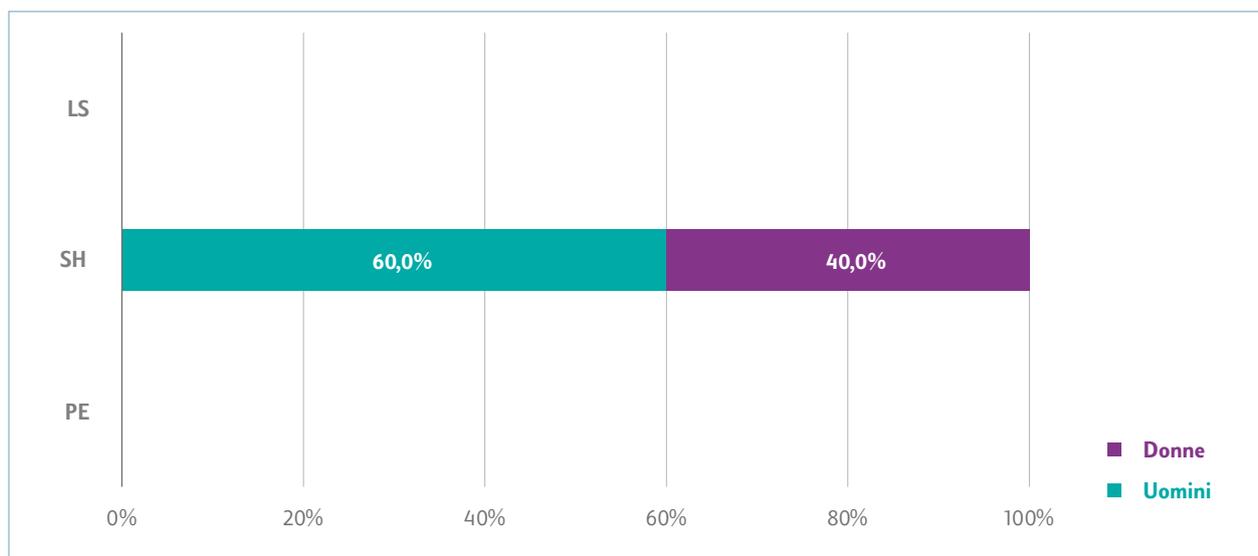
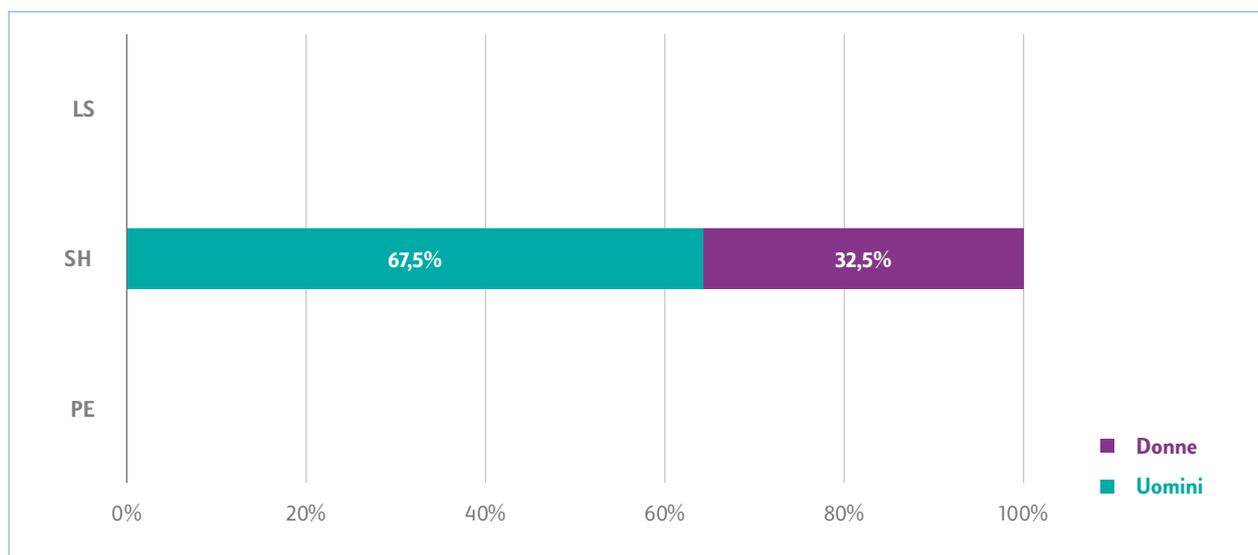


Grafico 2.12.1 Finanziamenti per genere e settore ERC



Aumenta, anche, il valore dei finanziamenti, che è pari al 32,5% nel 2022 (era al 12,6% nello scorso bilancio) in base al grafico 2.12.1.

Inoltre, sempre nel 2022, si registra un incremento della media pro-capite dei finanziamenti, in particolare per le Ricercatrici a Tempo Determinato di tipo A - riguardo alla partecipazione a bandi PRIN e ad altri bandi nazionali - e per il Personale Docente di Seconda fascia (per la partecipazione a bandi internazionali) (grafico 2.13).

<sup>16</sup>Conteggiati PRIN 2020 (aggiudicati nel 2022) e ultimi ERC e altri progetti aggiudicati nel 2022

Grafico 2.13 Media pro-capite fondi di ricerca per genere e per ruolo 2021-2022

2022	RICERCA DI BASE FONDI ATENEO		PRIN E ALTRI BANDI NAZIONALI		BANDI INTERNAZIONALI		TOTALE	
	D	U	D	U	D	U	D	U
RTDA	4.549 €	4.430 €	42.857 €	0 €	0 €	0 €	47.407 €	4.430 €
RTDB	n.d.	5.528 €	n.d.	0 €	n.d.	0 €	n.d.	5.528 €
RU	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
PA	4.872 €	5.108 €	10.734 €	0 €	59.870 €	18.044 €	75.477 €	23.152 €
PO	4.818 €	6.026 €	5.611 €	8.272 €	17.146 €	29.756 €	27.575 €	44.054 €

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	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
PA	2.582 €	5.761 €	0 €	18.947 €	0 €	18.435 €	2.582 €	43.143 €
PO	5.129 €	5.870 €	1.429 €	825 €	21.089 €	2.450 €	27.646 €	9.145 €

Anni di riferimento richiesti: 2021, 2022

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



#### 5.2.4. Altre Evidenze

Nei grafici che seguono, dal 2.14 al 2.20, vengono illustrate, sempre in una prospettiva di genere, altri fenomeni riguardanti il Personale Docente e Ricercatore, in particolare: i flussi e i passaggi di ruolo, i fruitori dell'anno sabbatico, le composizioni percentuali delle commissioni di concorso e dei relatori/relatrici di tesi di laurea.

Per quanto concerne i passaggi di ruolo, dai grafici 2.14 e 2.15, possiamo osservare come questi nel 2022 siano pari a 1/3 rispetto a quelli avvenuti nel 2021. I, pochi, cambi di ruolo tra Ricercatore e Professore Associato risultano equilibrati nel genere anche rispetto al 2021, mentre l'unico altro passaggio (da Altro a Professore Associato) ha riguardato un uomo.

Grafico 2.14 Passaggi di ruolo per genere 2022

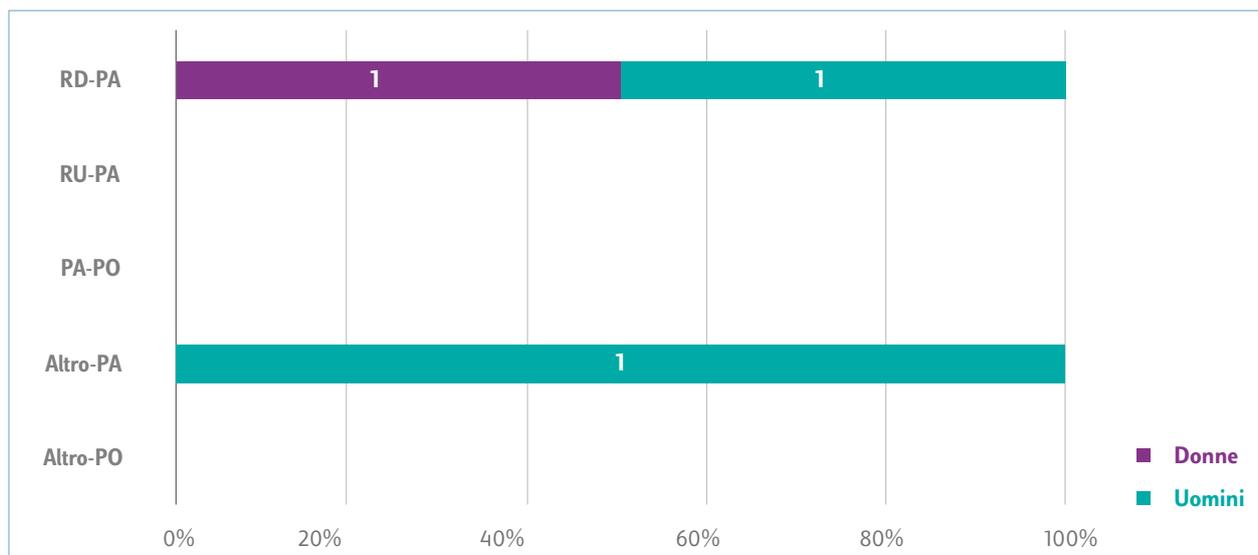
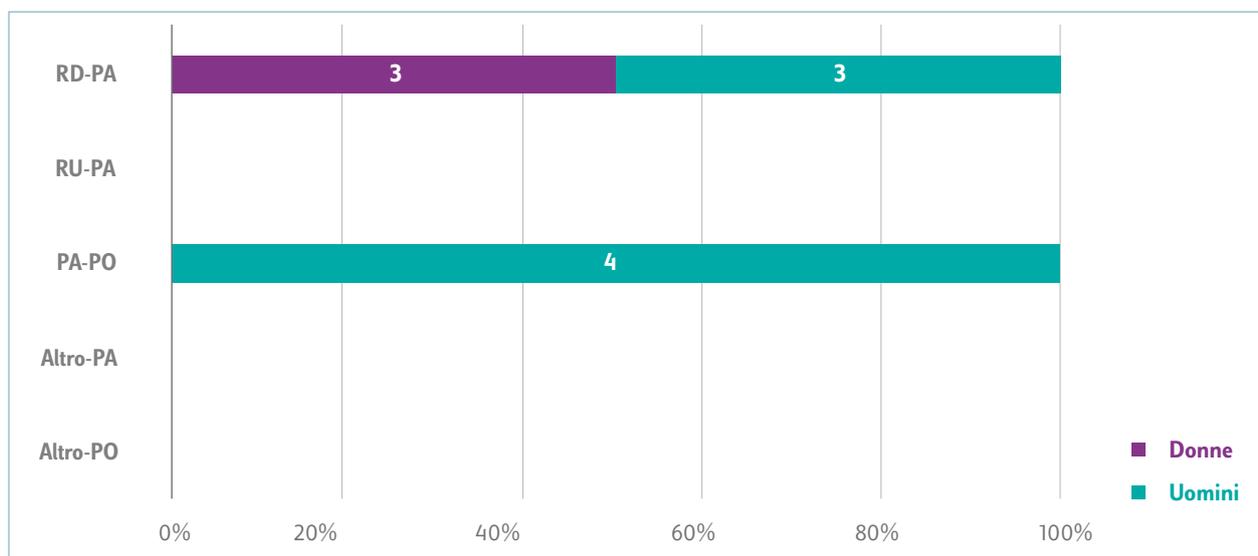


Grafico 2.15 Passaggi di ruolo per genere 2021



Nei grafici a torta che seguono vengono presentati i dati relativi al regime d'impiego e all'utilizzo del periodo sabbatico.

Osservando le evidenze riguardanti il regime d'impiego (grafici 2.16 e 2.17), si nota come le donne lavorino, in maggioranza, a tempo pieno (87,1% contro il 61,7% degli uomini).

È necessario puntualizzare come il tempo pieno sia in crescita rispetto al 2021 sia per le donne che per gli uomini (87,1% nel 2022 contro l'85,7% nel 2021 per le donne; 61,7% nel 2022 contro il 60,2% nel 2021 per gli uomini).

Grafico 2.16 Regime di impiego 2022

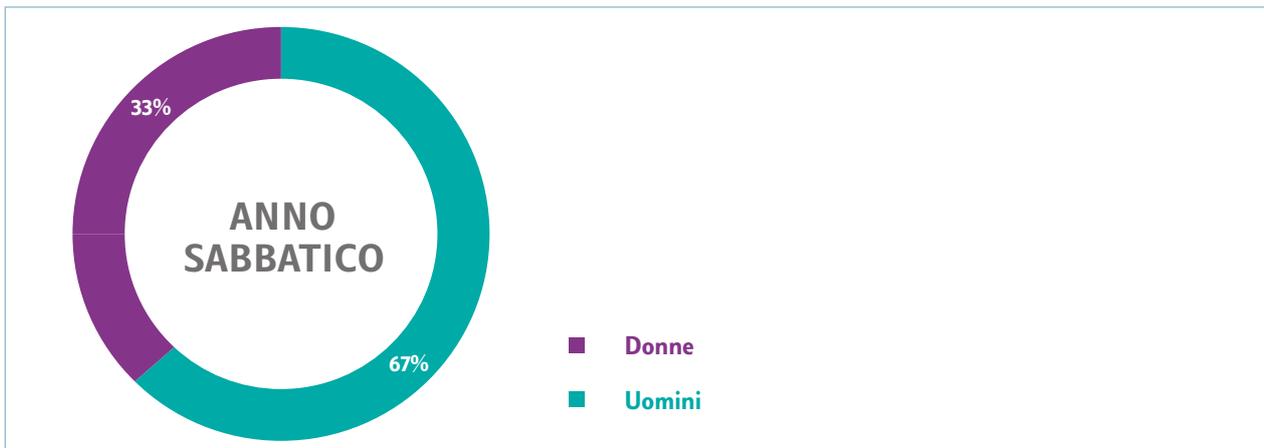


Grafico 2.17 Regime di impiego 2021



Per quanto concerne i fruitori del periodo sabbatico, dal grafico 2.18 viene evidenziato che, durante il quinquennio 2018 - 2022, la percentuale di uomini che ha usufruito del gap year è superiore rispetto a quella delle donne (67% uomini vs. 33% donne).

Grafico 2.18 Fruitori di periodo sabbatico nel quinquennio 2018-2022



Positivi sono i dati, mostrati dal grafico a torta, inserito qui di seguito, relativo al numero di Commissioni di Concorso che hanno rispettato la composizione di genere mista (grafico 2.19); questa situazione è orientata dal principio delle pari opportunità tra uomini e donne, come raccomandato anche dall'ANAC (si rimanda all'Aggiornamento 2017 al Piano Nazionale Anticorruzione). Nel quinquennio 2018-2022, le commissioni di concorso che hanno rispettato la regola sono il 66% del totale, in netta crescita rispetto al quinquennio 2017 - 2021 (50%, come mostrato dal grafico 2.19.1).

Grafico 2.19 Commissioni concorso 2018-2022

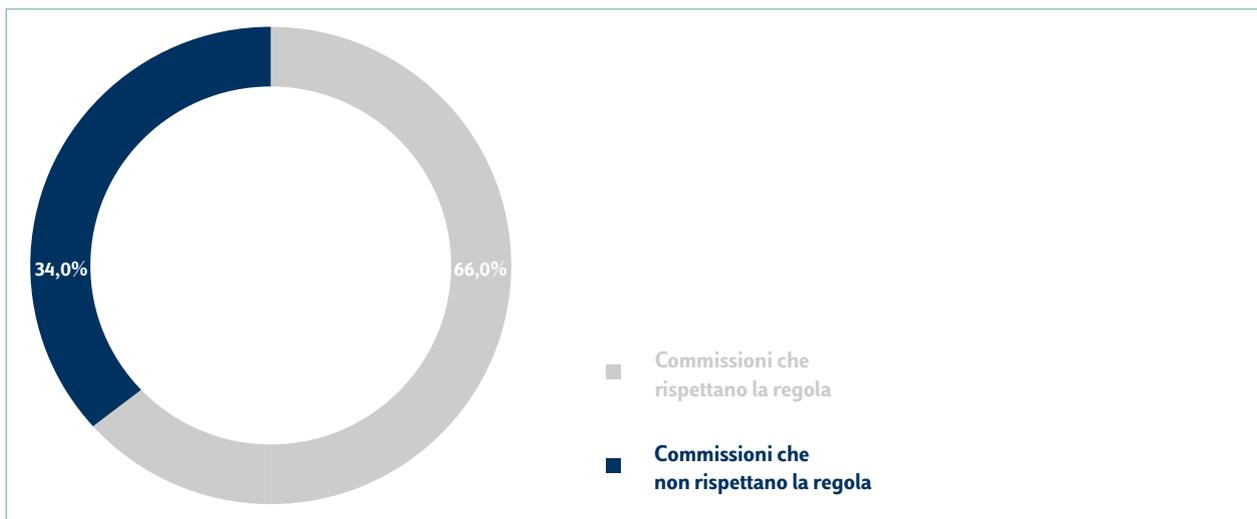
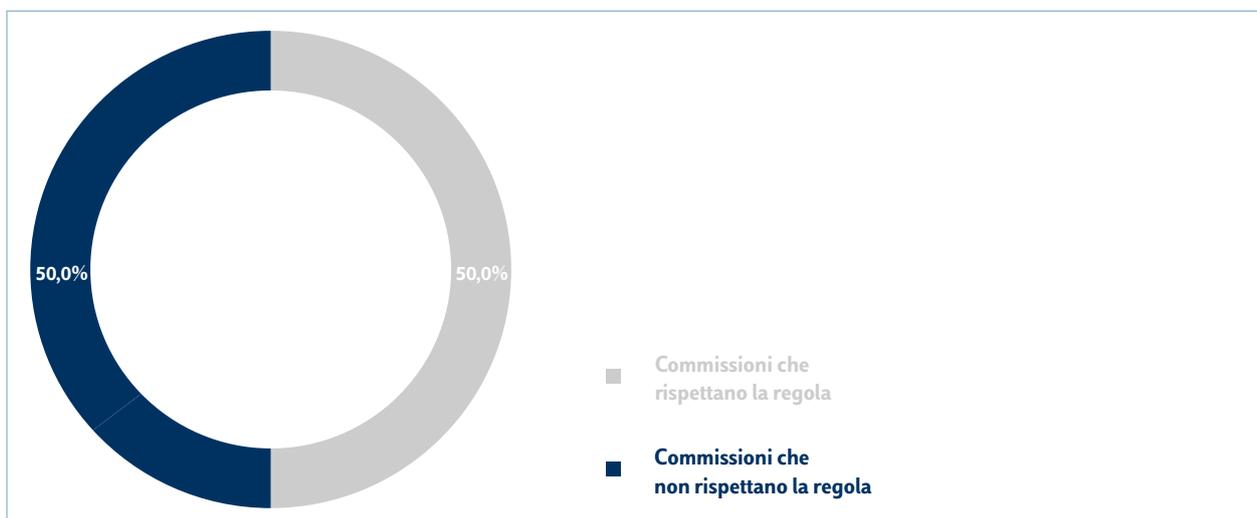
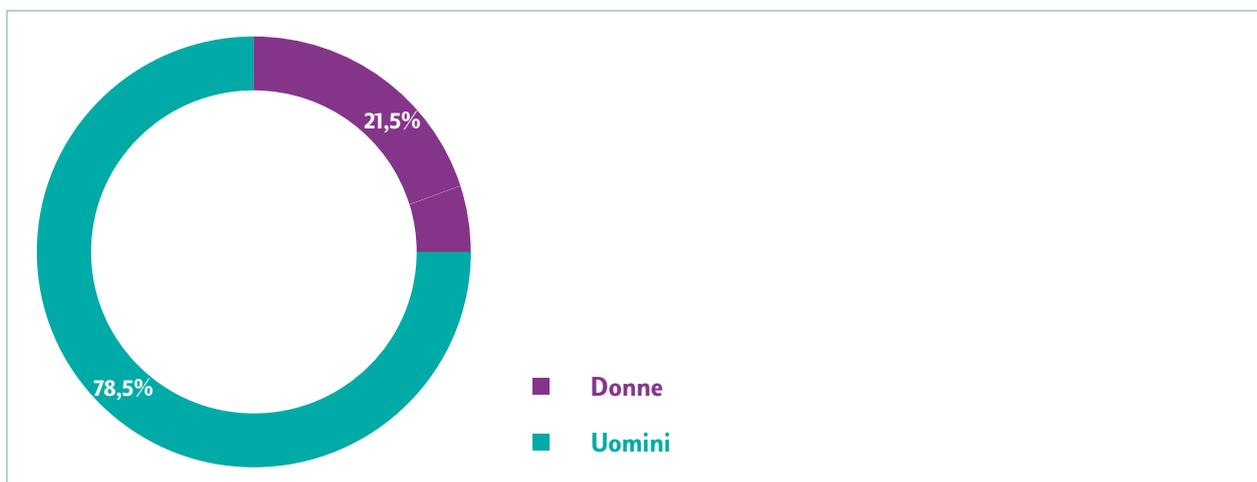


Grafico 2.19.1 Commissioni concorso 2017-2021



Il grafico 2.20 ci dice come il numero di Relatrici (21,5%) sia molto più basso rispetto a quello dei Relatori di tesi di Laurea (78,5%). L'andamento riflette i valori assoluti della composizione della Faculty Luiss.

Grafico 2.20 Relatrice / Relatore tesi di laurea 2022





### 5.3. Analisi Dati Personale Tecnico-Amministrativo

Il paragrafo che segue è dedicato all'analisi del Personale Tecnico-Amministrativo dell'Università, comprensivo della Luiss Business School fino alla creazione della Spa. Ciò è fatto in linea con le direttive CRUI, che si basano sulle classificazioni del MIUR volte all'individuazione di categorie omogenee per permettere a livello nazionale un confronto tra le diverse realtà.

#### 5.3.1. Composizione

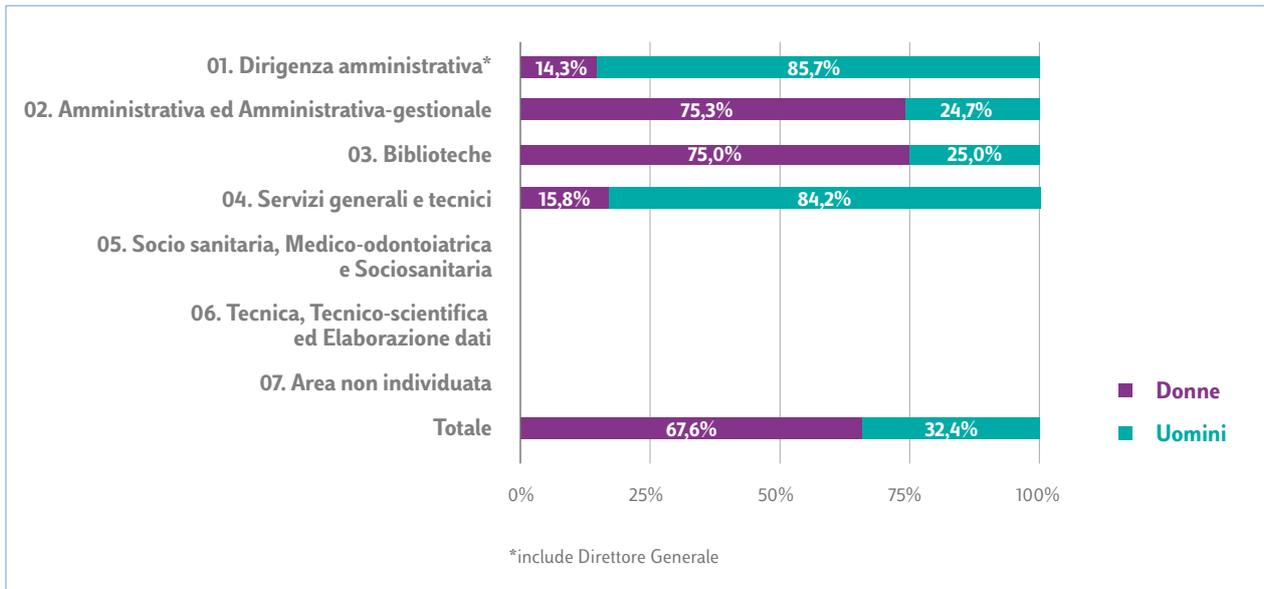
Nei grafici 3.1 e 3.2 viene rappresentata la distribuzione di donne e uomini nelle diverse aree funzionali. Coerentemente con le altre categorie, la prima area "Dirigenza Amministrativa", corrispondente a direttori<sup>16</sup> e dirigenti nel 2022 riporta una percentuale dell'85,7% di uomini (12 come da tabella 3.3) e del 14,3% di donne (2 come da tabella 3.3), la percentuale dei dirigenti amministrativi è simile a quella del 2021 pari all'84,6% .

Per quanto concerne invece la seconda e la terza area, la presenza di donne risulta superiore. In particolare, nell'area "Amministrativa e Amministrativa-gestionale" le donne sono il 75,3% (dato pressoché invariato rispetto al 2021), mentre nell'area "Biblioteche", nonostante si sia registrata una diminuzione di 5 punti percentuali rispetto al 2021, la presenza di donne è nettamente superiore rispetto a quella degli uomini (75% vs. 25%). Nelle aree invece a vocazione tecnica, al contrario, vi è una prevalenza di uomini: nel 2022, la percentuale di uomini nell'area "Servizi generali e tecnici" è dell'84,2%.

---

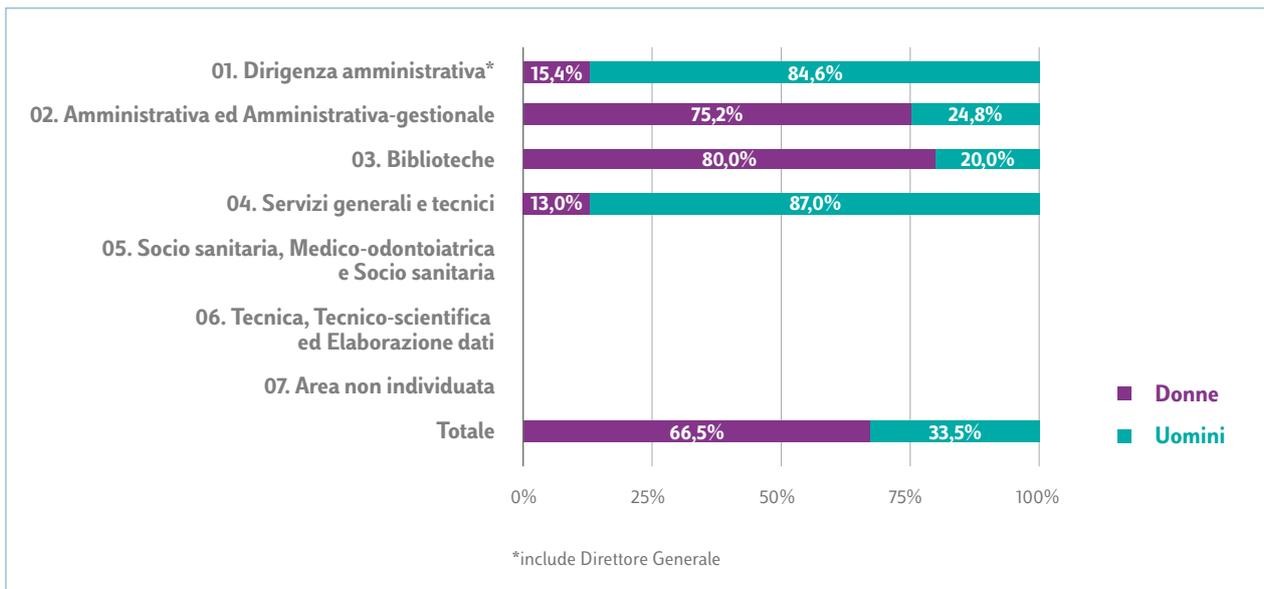
<sup>16</sup>Incluso il Direttore Generale

Grafico 3.1 Distribuzione percentuale per genere e area funzionale d'impiego 2022



Fonte: Opendata MIUR - Ind.1 Linee Guida per il Bilancio di Genere negli Atenei Italiani

Grafico 3.2 Distribuzione percentuale per genere e area funzionale d'impiego 2021



Fonte: Opendata MIUR - Ind.1 Linee Guida per il Bilancio di Genere negli Atenei



Osservando invece un periodo di riferimento più lungo, il 2018 - 2022, la crescita più netta di assunzioni è stata registrata tra gli Impiegati (+28 donne), mentre tra i Quadri è stata minore (+7 donne).

Complessivamente tra il 2018 ed il 2022, il numero di donne rispetto al totale è cresciuto (173 nel 2022 contro 140 nel 2018) e questo si può osservare nell'ambito dei Quadri (31 vs 24) ma soprattutto degli Impiegati (140 vs 112); nell'ambito della Dirigenza, invece, il numero delle donne è diminuito, sia in termini assoluti che percentuali.

Tabella 3.3 Forbice delle carriere – numeri assoluti

	2018			2022		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
Impiegato*	112	57	169	140	57	197
Quadro**	24	15	39	31	14	45
Dirigente e Direttore	4	7	11	2	11	13
Direttore Generale	0	1	1	0	1	1
<b>Totale</b>	<b>140</b>	<b>80</b>	<b>220</b>	<b>173</b>	<b>83</b>	<b>256</b>

\*Addetto, Impiegato, Coordinatore e Funzionario

\*\* Quadro e Superquadro

Il grafico 3.4 consente di osservare elementi di segregazione verticale fra il Personale Tecnico-Amministrativo in fase di analisi. All'interno della figura si riporta infatti la distribuzione di donne e uomini nelle categorie Impiegato, Quadro e nei livelli di Dirigenza e viene confrontato l'andamento negli anni 2018 e 2022.

Per le categorie di Impiegato e di Quadro, dal grafico emerge una sottorappresentazione degli uomini, in quanto le donne rappresentano, nel 2018 e nel 2022, rispettivamente il 66,3% e il 71,1% degli Impiegati e il 61,5% e il 68,9% del totale dei Quadri e dei Superquadri. Gli uomini, di contro, si attestano intorno al 33,7% e al 28,9% come Impiegato e 38,5% e 31,1% come Quadro. Con riferimento al 2022, si evince che più si prosegue nella carriera e più si inverte questa tendenza, osservata per le categorie Impiegato e Quadro; infatti, la percentuale dei Dirigenti uomini (ad esclusione del Direttore Generale) è pari all'84,6% contro il 15,4% di Dirigenti donna.

Grafico 3.4 Forbice delle carriere

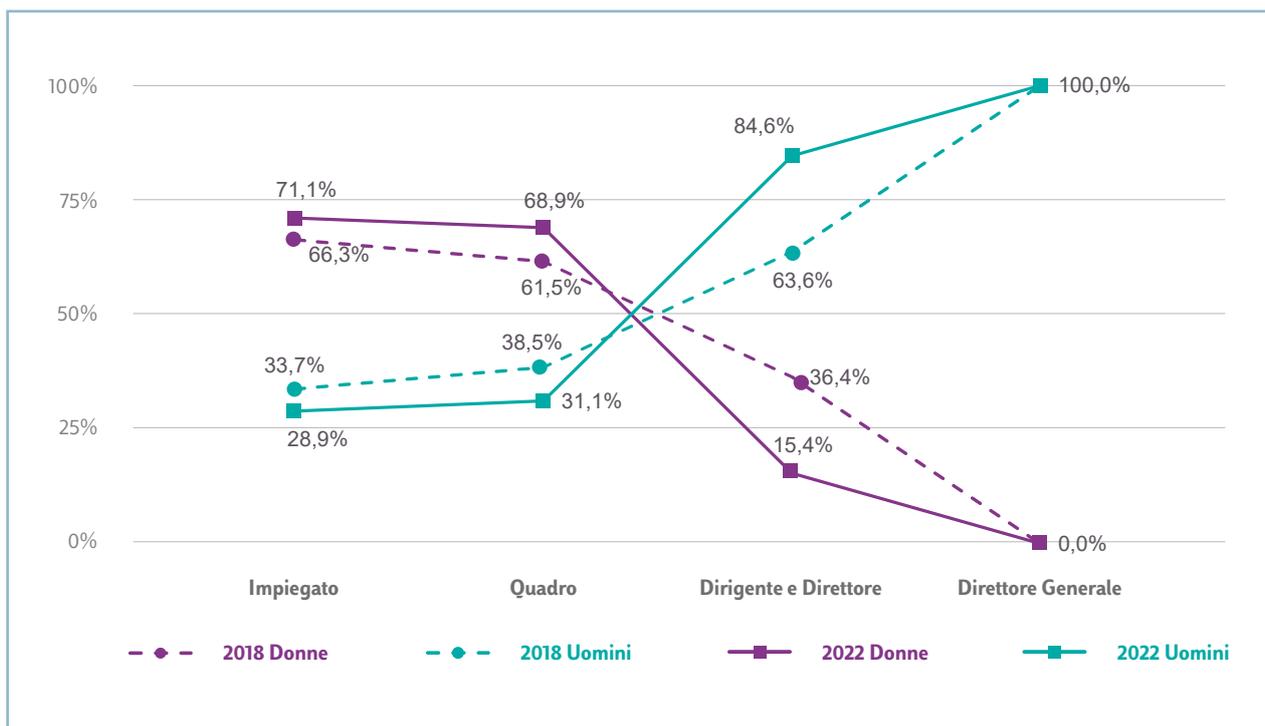


Tabella 3.4.1 Forbice delle carriere – percentuali

	2018		2022	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini
Impiegato*	66,3%	33,7%	71,1%	28,9%
Quadro**	61,5%	38,5%	68,9%	31,1%
Dirigente e Direttore	36,4%	63,6%	15,4%	84,6%
Direttore Generale	0%	100%	0%	100%

\*Addetto, Impiegato, Coordinatore e Funzionario

\*\* Quadro e Superquadro

I grafici 3.5 e 3.6 mostrano una distribuzione del personale amministrativo nei due generi per fasce di età. Questa tipologia di rappresentazione ci illustra come vi sia una netta prevalenza femminile nelle fasce d'età più basse (23,7% minori di 35 anni e 41,6% tra 35-44 anni di età) che dimostrano come la maggioranza delle nuove assunzioni riguardi le donne.

Queste percentuali vengono controbilanciate dalla prevalenza di uomini nelle fasce di età più alte (33,7% 45-54 anni e 30,1% maggiore di 54 anni). Questi dati sono pressoché simili a quelli registrati nel 2021.

Grafico 3.5 Distribuzione percentuale PTA per genere e fasce d'età 2022

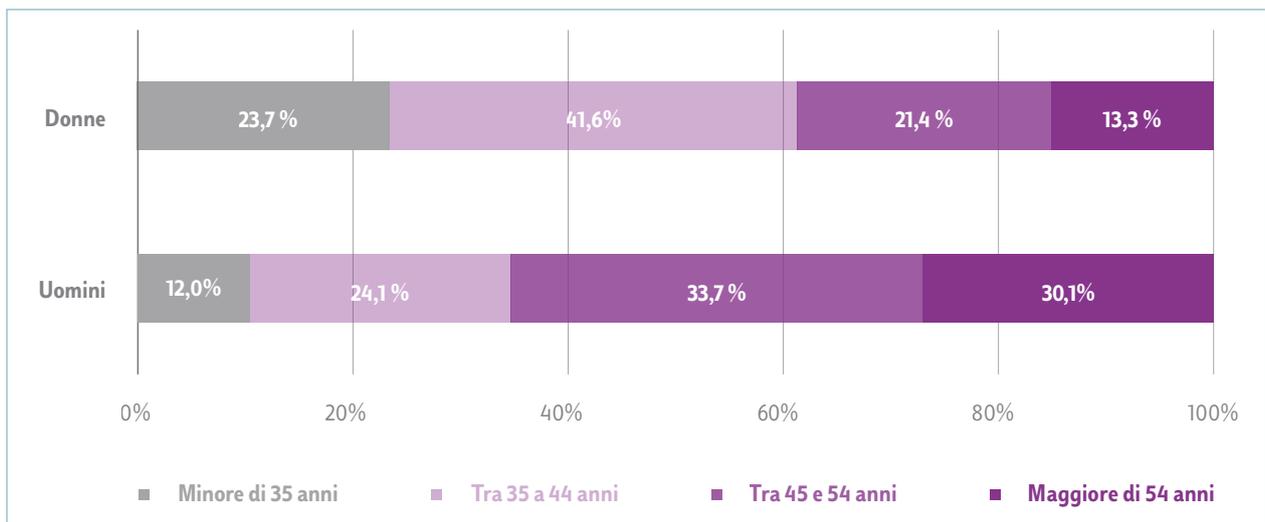
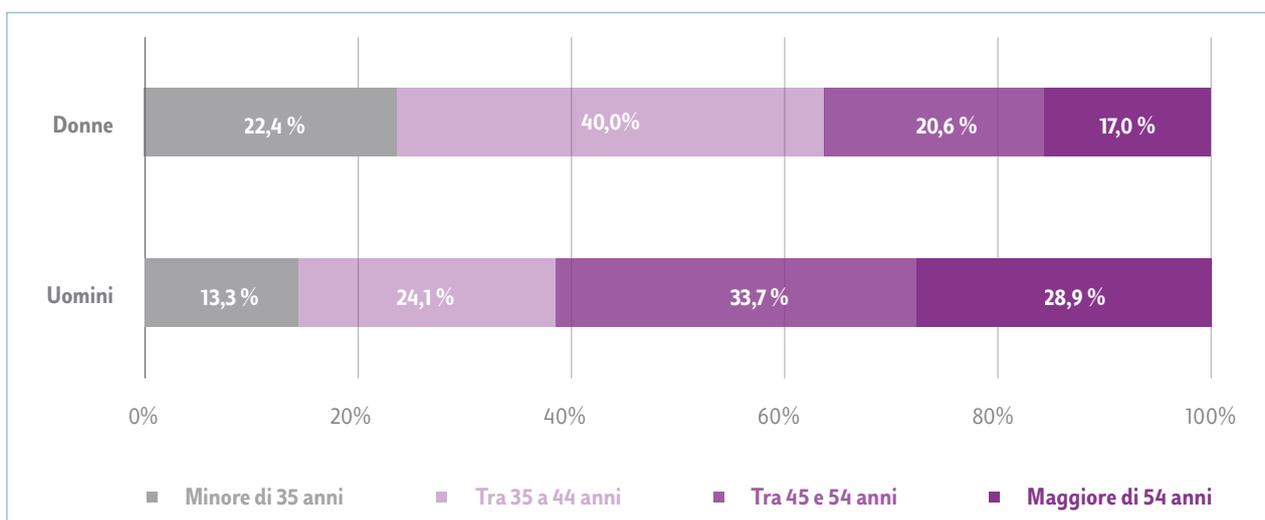


Grafico 3.6 Distribuzione percentuale PTA per genere e fasce d'età 2021



Quanto appena descritto è confermato dalle tabelle 3.7 e 3.8 che mostrano che l'età media delle donne Impiegate, nel 2022 e nel 2021, è rispettivamente di 5 e 7 anni inferiore rispetto a quella degli uomini, mentre a livello di Quadri e Superquadri la differenza diminuisce (le donne in media sono più giovani di 1 anno). A livello dirigenziale, sempre nel 2022, le donne superano per età gli uomini (53 anni di media contro i 49 anni degli uomini).

Grafico 3.7 Età media per genere e categoria 2022

<b>Età Media 2022</b>	<b>Donne</b>	<b>Uomini</b>
Impiegato*	41	48
Quadro**	49	50
Dirigente e Direttore	53	49

\*Addetto, Impiegato, Coordinatore e Funzionario

\*\* Quadro e Superquadro

Grafico 3.8 Età media per genere e categoria 2021

<b>Età Media 2021</b>	<b>Donne</b>	<b>Uomini</b>
Impiegato*	42	47
Quadro**	50	51
Dirigente e Direttore	52	49

\*Addetto, Impiegato, Coordinatore e Funzionario

\*\* Quadro e Superquadro



I grafici 3.9 e 3.10 rappresentano la distribuzione del personale per genere e per titolo di studio.

I dati relativi al titolo di studio dello Staff (Personale Amministrativo) ci dicono che le donne sono più qualificate dei loro colleghi uomini: nel 2022 infatti, il 67,6% di donne possiede una Laurea contro il 56,6% di uomini.

Inoltre, rispetto al 2021, la percentuale di donne laureate è aumentata 3,4 punti percentuali, mentre la percentuale di uomini laureati è rimasta invariata rispetto allo stesso anno.

Anche il dato relativo alla popolazione femminile in possesso di un dottorato è leggermente aumentato negli anni, attestandosi nel 2022 al 13,3% (contro il 12,7% del 2021).

Grafico 3.9 Distribuzione percentuale per genere e titolo di studio 2022

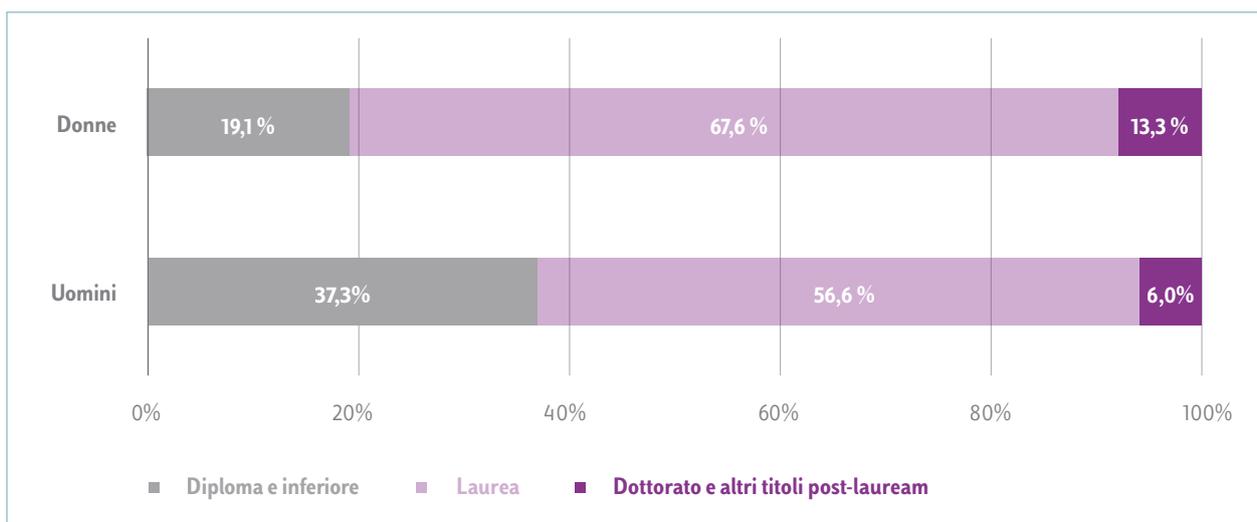
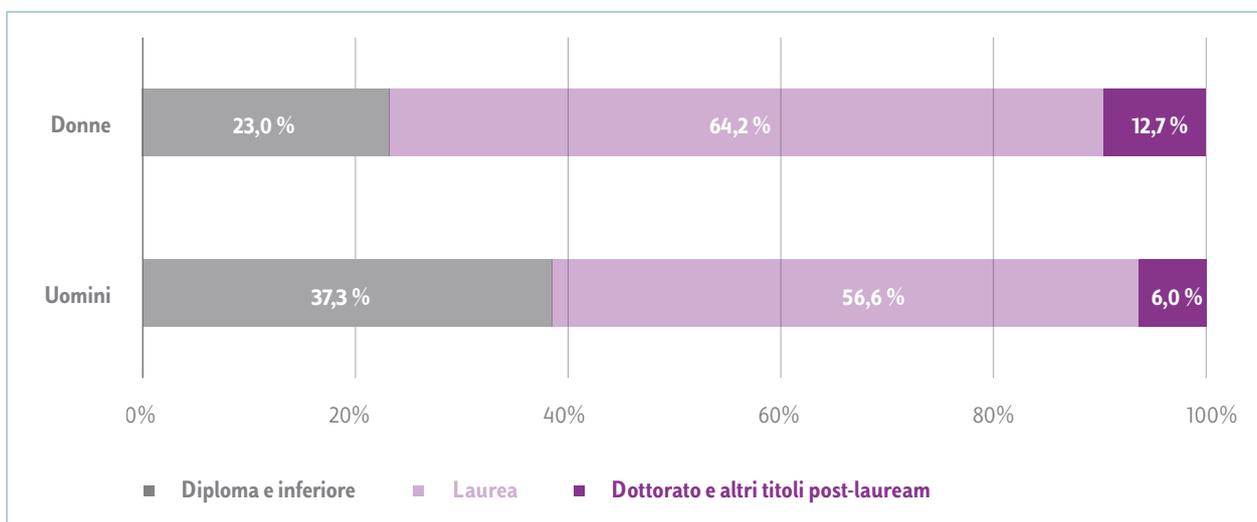


Grafico 3.10 Distribuzione percentuale per genere e titolo di studio 2021



### 5.3.2. Situazione Occupazionale

I grafici 3.11 e 3.12 mostrano la distribuzione del personale per genere e tipologia di contratto (Tempo Determinato o Tempo Indeterminato). Si può notare che tra il 2021 e il 2022 è aumentata la percentuale di donne assunte con tutte e due le tipologie contrattuali. Nel 2022, in particolare notiamo che le donne assunte a Tempo Determinato si attestano rispettivamente al 66,7%, mentre quelle con contratto a Tempo Indeterminato al 67,6%.

Questi numeri sono coerenti con l'elevata presenza di donne tra il personale amministrativo e con un sempre maggiore inserimento di nuove figure professionali negli anni.

Grafico 3.11 Distribuzione percentuale per genere e tipologia di contratto 2022

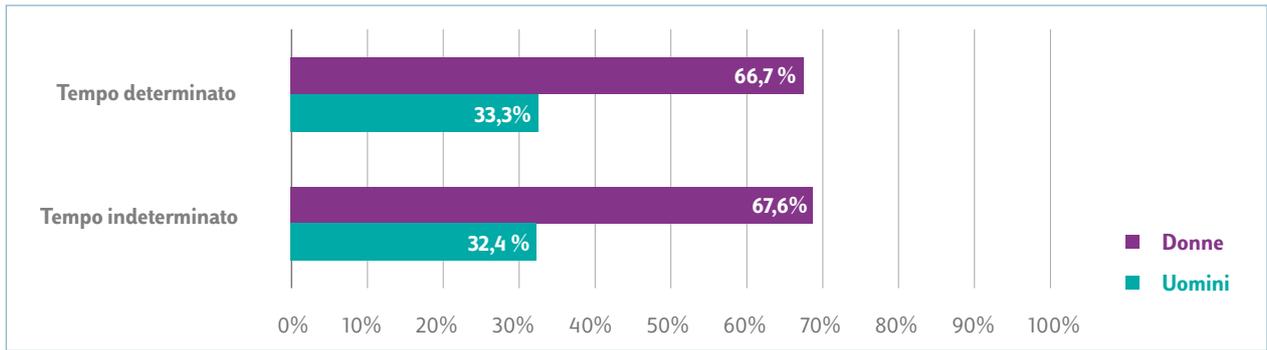
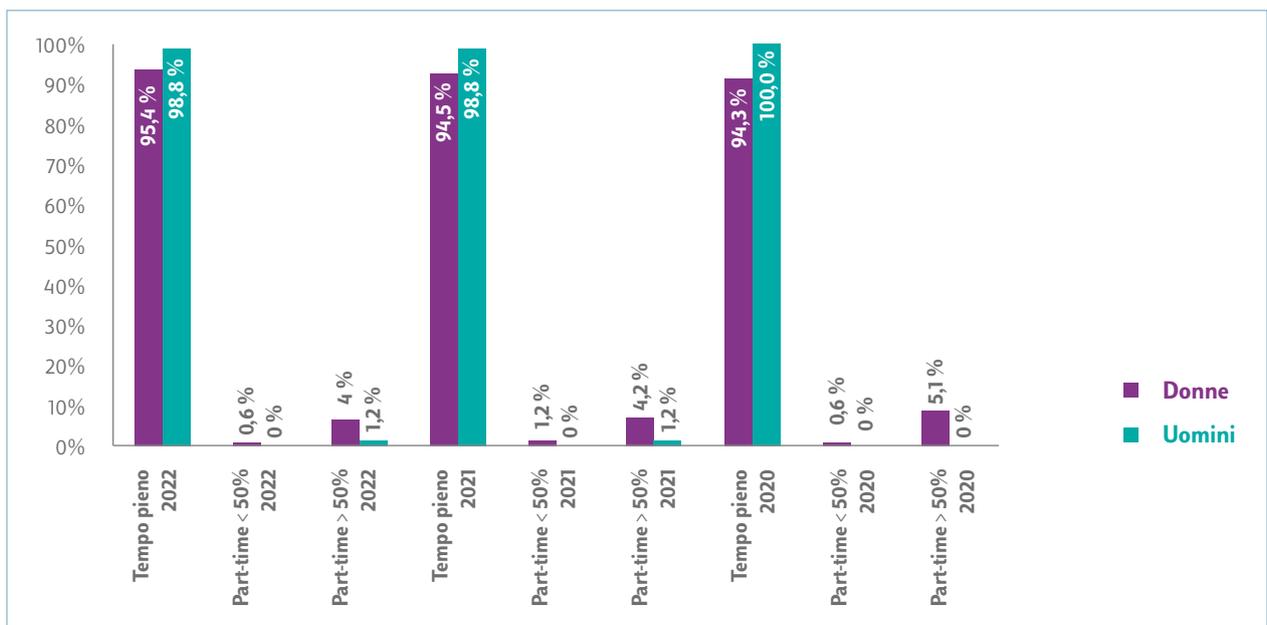


Grafico 3.12 Distribuzione percentuale per genere e tipologia di contratto 2021



Nel grafico 3.13, invece, si analizza la distribuzione per genere e regime d'impiego a tempo pieno e part-time (inferiore o superiore al 50%). La percentuale di personale con un regime d'impiego part-time è molto bassa ed è rappresentata quasi esclusivamente da donne nell'intero periodo di riferimento 2020-2022.

Grafico 3.13 Distribuzione percentuale PTA per genere e regime di impiego 2020-2022



I grafici 3.14 e 3.15 riportano la distribuzione del genere per fasce di anzianità aziendale. Osserviamo come in quasi tutte le fasce di anzianità, la percentuale di donne supera (anche di molto) quella degli uomini (oltre il triplo per le fasce 0-5 e 6-10). L'unica eccezione è rappresentata dai dipendenti con 21-30 anni di anzianità dove gli uomini sono maggiormente rappresentati (61,1% vs. 38,9%).

Grafico 3.14 Distribuzione per genere e fasce di anzianità aziendale 2022

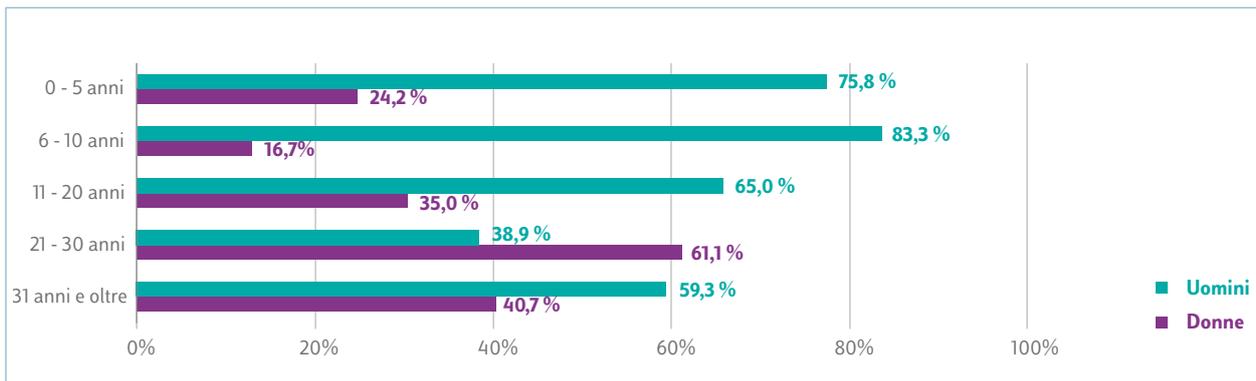
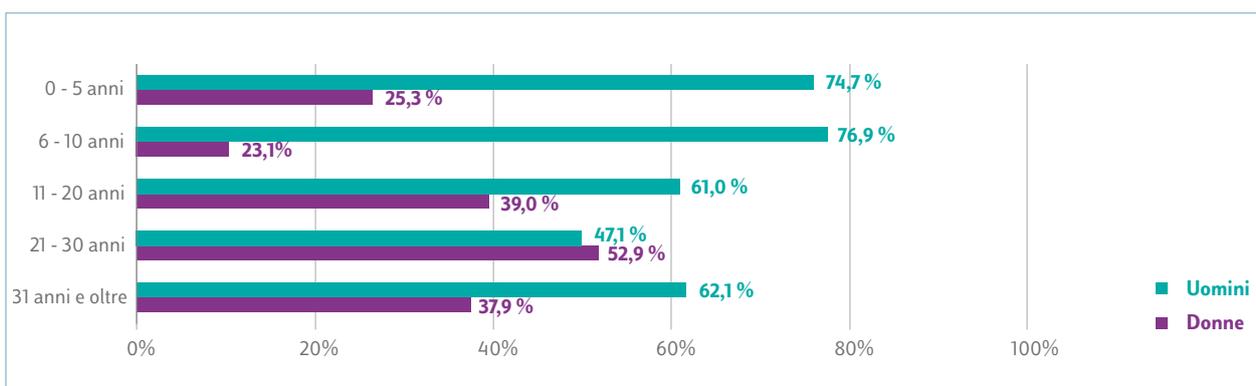


Grafico 3.15 Distribuzione per genere e fasce di anzianità aziendale 2021



Per avere un quadro ancora più chiaro di quanto appena analizzato, il grafico 3.16 ci riporta la distribuzione di donne e uomini per fasce di anzianità nelle diverse categorie. Per il livello di Impiegato, osserviamo come siano rappresentate tutte le fasce di anzianità, con una fascia di età prevalente che va da 0 a 5 anni di anzianità per le donne. Il dato conferma quanto evidenziato prima in merito alle neo-assunzioni di donne a questo livello.

Per la categoria di Quadro, sia le donne che gli uomini hanno in prevalenza un'anzianità tra gli 11 e i 20 anni di carriera così articolata per genere: 48,4% le donne e 35,7% gli uomini. A livello dirigenziale, infine, osserviamo che le donne hanno un'anzianità lavorativa superiore ai 21 anni, mentre, di contro, gli uomini si attestano nella fascia 21 - 30 anni.

Grafico 3.16 Distribuzione percentuale per genere, categoria e fasce d'anzianità aziendale 2022

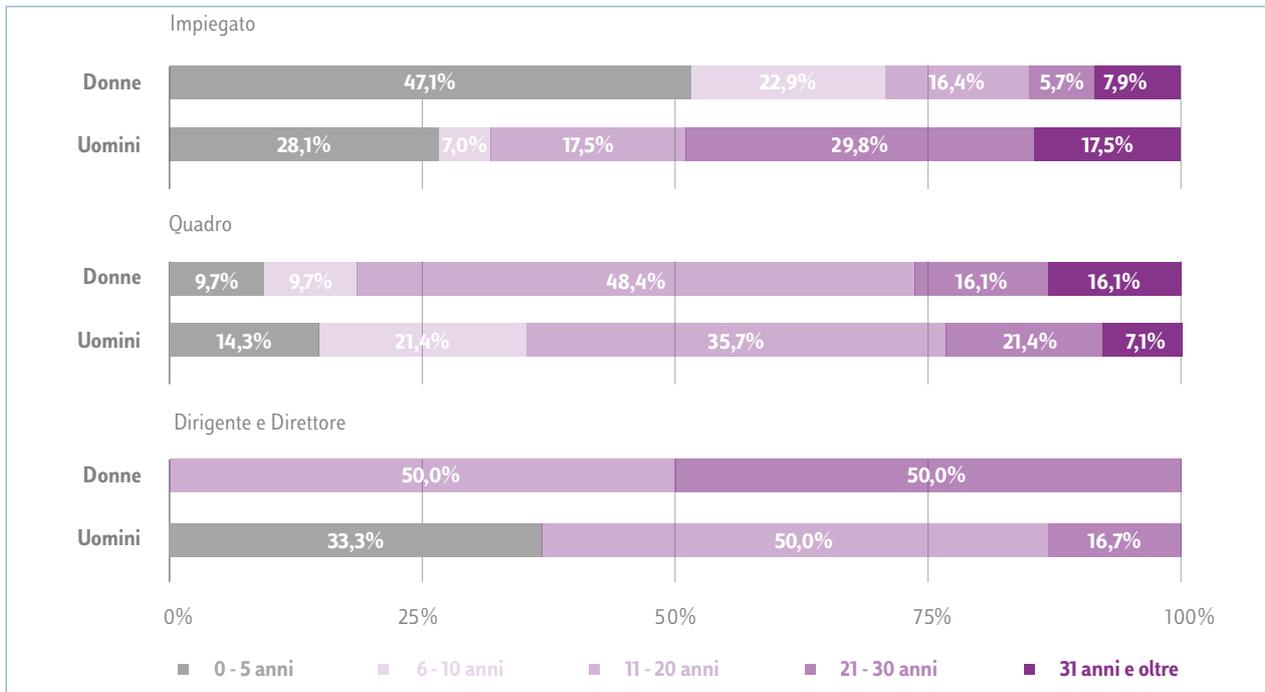
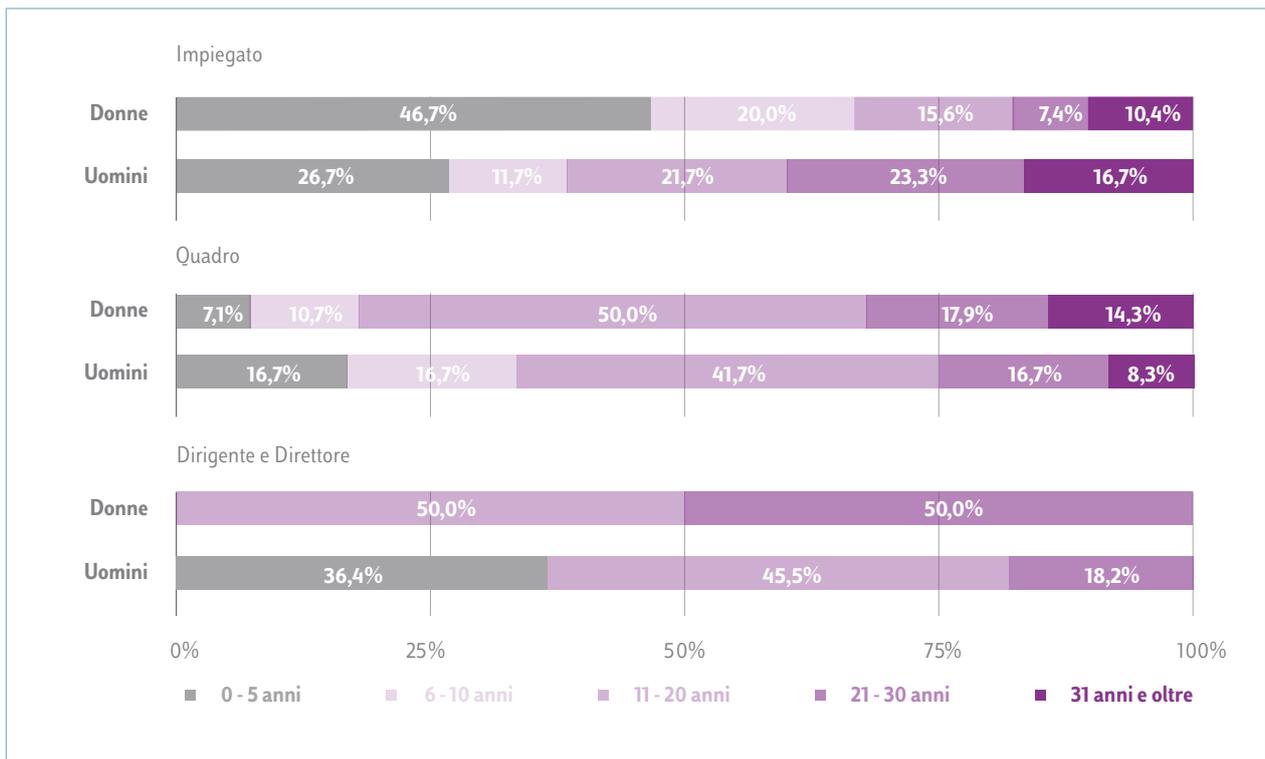


Grafico 3.17 Distribuzione percentuale per genere, categoria e fasce d'anzianità aziendale 2021



### 5.3.3. Assenze

Per ciò che concerne il tema delle assenze, i grafici 3.18 e 3.19 riportano i dati relativi ai giorni medi di assenza per genere e tipologia.

Dai grafici emerge che le donne, nel 2022, hanno fatto in media 8,3 giorni di assenza per maternità o assistenza al figlio, rispetto invece a 1,2 giorni degli uomini: questo ci mostra come siano, nella stragrande maggioranza dei casi, le donne a prendersi cura dei figli.

I giorni di assenza per la legge 104 rispetto al 2021 (dove i giorni medi delle donne erano superiori rispetto a quelli degli uomini (2,2 vs. 1,5)), ci mostrano nel 2022 un'inversione di tendenza con i giorni medi per gli uomini pari a 2,3 e quelli per le donne a 1,8. Lo stesso fenomeno nel 2022 si può osservare anche per le assenze per malattia retribuite, 6,8 giorni per le donne e 7,4 per gli uomini. Per le assenze non retribuite invece la media di giorni per gli uomini resta sempre superiore rispetto a quella delle donne, il cui valore è quasi nullo (0,1).

Il numero di giorni di smart working (smw) sono minori sia per le donne che per gli uomini nel 2022 rispetto al 2021, questo è una conseguenza del post pandemia che ha portato poi al nuovo accordo riguardante lo smw, firmato singolarmente, il 28 aprile 2022, che ne prevede 1 giorno a settimana. Il numero di giorni di smart working delle donne doppia quello degli uomini, tuttavia questa è una conseguenza della maggiore presenza di donne all'interno dello Staff.

Grafico 3.18 Giorni medi di assenza per genere e per causa 2022

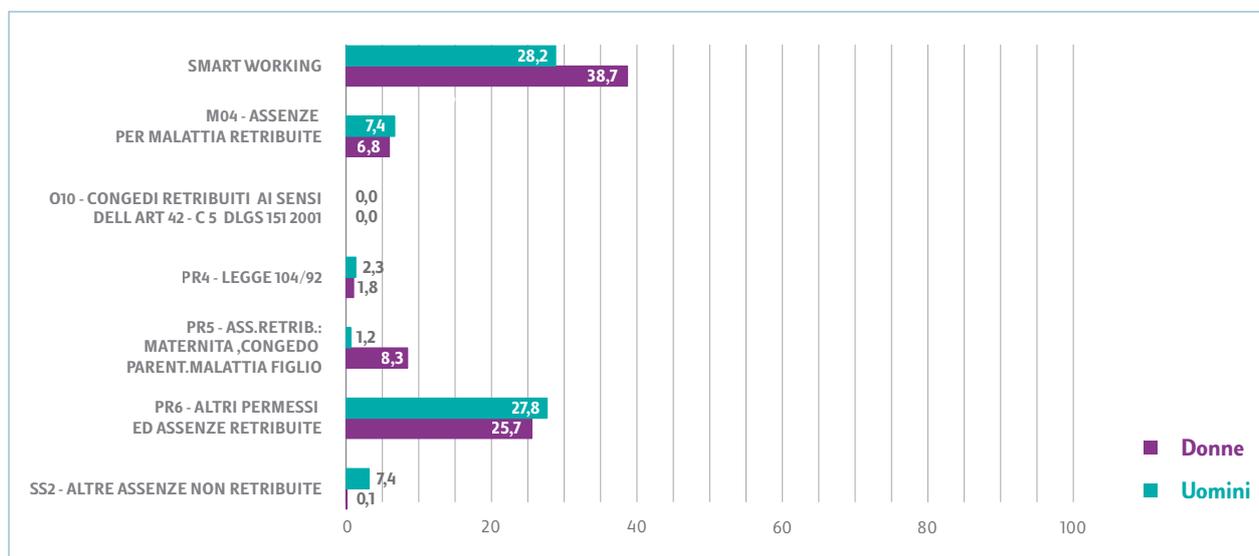
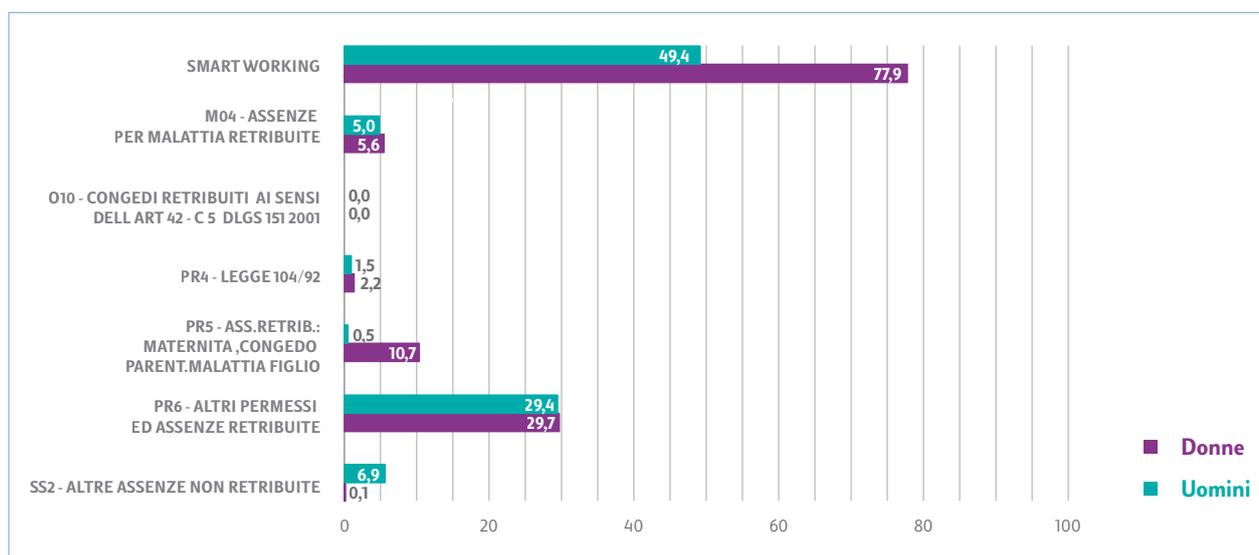


Grafico 3.19 Giorni medi di assenza per genere e per causa 2021



La tabella 3.20 ci permette di notare che il numero di richieste presentate e accolte per lo smart working, nel periodo 2020-2022, risulta sostanzialmente stabile per le donne, con oscillazioni su base annuale tra il 2% e il 6% (variazioni in valori assoluti tra le 5 e le 10 richieste), mentre è in costante flessione per gli uomini, con una variazione dal 2021 al 2022 del 6% in meno (4 richieste in meno) e dal 2020 al 2022 del 25% in meno (22 richieste in meno). Il numero costante delle richieste da parte delle donne, a fronte di una flessione di quelle degli uomini, potrebbe essere spiegato dalla necessità maggiore per le prime di dover conciliare i propri impegni lavorativi con la vita familiare.

Tabella 3.20 Smart working

	2020		2021		2022	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
Richieste presentate e accolte*	161	88	171	70	166	66

\*Ogni richiesta presentata è sempre stata accolta, per tale motivo le voci non sono state divise tra “presentate” e “accolte”.

Le statistiche sul Congedo Parentale (tabella 3.21) indicano una sostanziale sovrarappresentazione delle donne sul totale dipendenti, tra chi ha usufruito del congedo parentale, con 27 richieste da parte di donne contro 2 richieste di uomini. Questi numeri sono in parte spiegabili dalla normativa attuale, che prevede un tempo di congedo parentale da dividere tra i due genitori, e non un tempo specifico per madre e padre.

Le metriche sul tasso di rientro e di retention, al termine del congedo parentale, sono del 95% per le donne (96% tasso di rientro, 95% tasso di retention) e del 100% per gli uomini (dato non significativo considerato il campione ridotto).

Tabella 3.21 Congedo parentale e tasso di rientro

	2022					
	Donne		Uomini		Totale	
a. numero di dipendenti che hanno avuto diritto al congedo parentale	7	4%	0	0%	7	3%
b. numero di dipendenti che hanno usufruito del congedo parentale	27	16%	2	2%	29	11%
c. numero di dipendenti che sono tornati al lavoro durante il periodo di rendicontazione dopo aver usufruito del congedo parentale	26	15%	2	2%	28	11%
d. numero totale di dipendenti che sono tornati al lavoro dopo aver usufruito del congedo parentale e che sono dipendenti dell'organizzazione nei 12 mesi successivi al rientro	26	15%	2	2%	28	11%
<b>Congedi calcolati sul totale per genere e per dipendenti</b>	<b>sul tot donne (173)</b>		<b>sul tot uomini (83)</b>		<b>sul tot dipendenti (256)</b>	

a. considerati bambini nati nel 2022

b. dipendenti che hanno fruito di astensione facoltativa nel 2022

c. rispetto all'ultimo periodo di congedo, sono stati esclusi coloro che non hanno ripreso servizio entro il 31/12/2022

d. uguale al dato c

Tasso di rientro al lavoro dei dipendenti che hanno usufruito del congedo parentale	96%	100%
Tasso di retention in azienda dei dipendenti che hanno usufruito del congedo parentale	95%	100%

### 5.3.4. Retribuzione e Formazione

Le statistiche sulle Indennità di responsabilità e posizione (tabella 3.22) mostrano, nel periodo d'osservazione 2020-2022, una diminuzione delle Indennità Quadro delle donne a fronte di un aumento significativo delle Indennità Superquadro (57,1% nel 2020, 70% nel 2021 e 77,3% nel 2022). Tra gli uomini si rileva invece un aumento notevole delle Indennità Quadro (dal 22,2% nel 2020 al 39,1% nel 2022). In merito alle Indennità Funzionario, il rapporto è nettamente a favore delle donne (per esempio guardando al solo 2022 osserviamo il 74,1% per le donne contro il 25,9% per gli uomini).

Nell'anno 2022, il totale complessivo delle indennità per genere ammonta al 71,7% per le donne mentre quello degli uomini si attesta al 28,3%, ciò è sempre in funzione del fatto che la componente femminile è superiore rispetto a quella degli uomini tra le categorie di Funzionario, Quadro e Superquadro, come da tabella 3.22 a - Indennità di Responsabilità per numero di dipendenti.

Tabella 3.22 Indennità di responsabilità e posizione

	2020		2021		2022	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
<b>Indennità di responsabilità</b>						
Indennità Funzionario	68,5%	31,5%	72,5%	27,5%	74,1%	25,9%
Indennità Quadro	77,8%	22,2%	70,0%	30,0%	60,9%	39,1%
Indennità Superquadro	57,1%	42,9%	70,0%	30,0%	77,3%	22,7%
<b>Totale complessivo</b>	<b>67,7%</b>	<b>32,3%</b>	<b>71,4%</b>	<b>28,6%</b>	<b>71,7%</b>	<b>28,3%</b>

Le percentuali sono calcolate dividendo il numero di indennità sul numero di indennità totale (donne + uomini)

Tabella 3.22 a - Indennità di responsabilità per numero di dipendenti

	2020		2021		2022	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
<b>Indennità di posizione</b>						
Fino a 4000€	58,7%	56,7%	56,9%	53,8%	56,3%	50,0%
Da 4001€ a 5000€	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Da 5001€ a 6000€	22,2%	13,3%	21,5%	23,1%	19,7%	32,1%
Oltre 6000€	19,0%	30,0%	21,5%	23,1%	23,9%	17,9%
<b>Totale complessivo</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>

Le percentuali sono calcolate dividendo il numero di indennità sul numero di indennità totale (donne + uomini)



Le progressioni di carriera (tabella 3.23) sono in costante aumento tra le donne, con una crescita del 22,7% rispetto al 2021 (22 nel 2021 contro 27 nel 2022) e del 107% rispetto al 2020 (13 nel 2020 contro il 27 nel 2022), e sostanzialmente stabili tra gli uomini. Nel dettaglio delle progressioni di carriera per quanto riguarda la Categoria Impiegato e la Categoria Quadro, si può notare come le donne risultino essere in maggioranza assoluta tra tutte le classi in esame (tabella 3.23.1).

Tabella 3.23 Progressione di carriera per genere

2020		2021		2022	
Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
13	5	22	7	27	6

Tabella 3.23.1 Progressione di carriera per genere per inquadramento

2022					
	Categoria Impiegato **		Categoria Quadro *		
	da A a I	da I a C	da C a ES-F	da ES-F a ES-Q	da ES-Q a ES-SQ
Donne	7	4	9	4	3
Uomini	0	1	3	3	0

A: addetto ; I: Impiegato ; C: Coordinatore ; ES-F: Funzionario ; ES-Q: Quadro ; ES-SQ: Super Quadro

Le iniziative formative e di informazione sono aumentate costantemente negli ultimi 3 anni, con 9 attività nel 2022 che hanno raccolto 242 partecipanti, di cui 177 donne e 65 uomini (dati forniti da Ufficio People Management).

Si registra una buona partecipazione tra gli uomini in iniziative come “Empowerment femminile e leadership”, alla cui prima edizione del 2022 erano presenti 27 uomini su un totale di 64 partecipanti, indicando un buon interesse maschile per i temi dell’inclusione femminile. Il grafico 3.24 ci mostra un sostanziale equilibrio nelle ore medie di formazione per genere: queste risultano leggermente più alte tra le donne (10 ore in media) rispetto agli uomini (9 ore in media).

Grafico 3.24 Ore medie di formazione erogate ai dipendenti per genere

Ore medie di formazione erogate ai dipendenti per genere	2022		
	Donne	Uomini	Totale
Ore medie di formazione	10	9	9.7

Dal grafico 3.25 si nota che il rapporto tra lo stipendio medio delle donne e lo stipendio medio degli uomini risulta prossimo alla parità tra Impiegati e Funzionari, con un rapporto dello 0,96. Per i Quadri, l’indice di 1,02 è leggermente superiore all’unità a favore delle donne. Il rapporto risulta invece a favore degli uomini (con un indice pari a 0,89) tra i Dirigenti e i Direttori; nel medio-lungo periodo si auspica ad una possibile convergenza considerate le maggiori progressioni di carriera tra le donne.

Grafico 3.25 Rapporto stipendio medio Donne / Uomini 2022

	Rapporto stipendio Donne/Uomini
Impiegato e Funzionario	0,96
Quadro	1,02
Dirigente e Direttore	0,89

## 5.4. Organismi e Altri Incarichi di Ateneo

L'analisi della distribuzione dei membri presenti nei diversi Organi dell'Ateneo in carica al 31/12/2022 conferma lo squilibrio a favore della componente maschile (grafico 4.1 e tabella 4.1). Gli uomini rappresentano il 64% del totale dei componenti degli Organismi e altri Incarichi di Ateneo e sono in maggioranza (compresi i casi in cui sono l'unico membro) in 18 dei 22 osservati. In particolare, tre degli Organi monocratici sono ricoperti da uomini: Presidente, Rettore e Direttore Generale ed uno da una donna: Vicepresidente. Nel 2022 rispetto al 2021 sono stati presi in considerazione anche nuovi organi e sono stati nominati altri delegati del Rettore; la composizione di questi organi ha aiutato la rappresentanza femminile che è complessivamente cresciuta all'interno degli Organismi e Altri Incarichi di Ateneo fino a raggiungere il 36% nel 2022 (tabella 5.1).

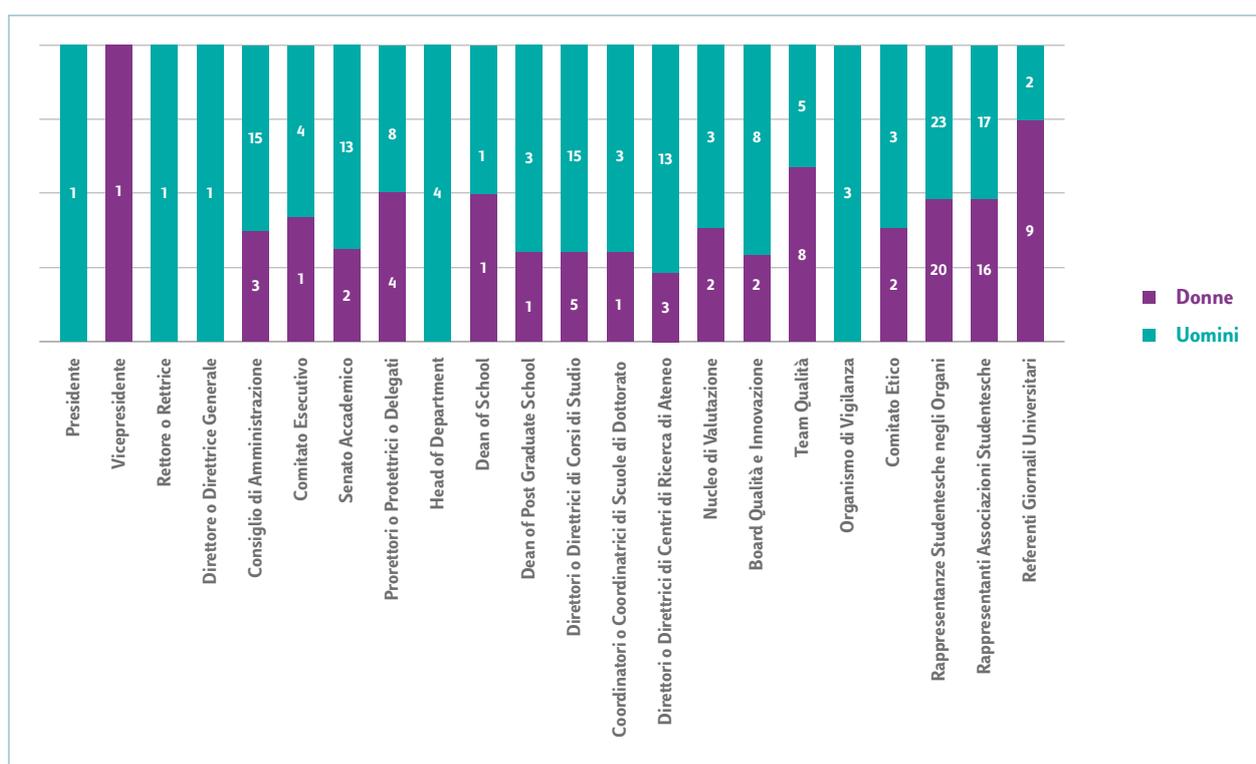
Da notare che a fine 2022 c'è stata una profonda riorganizzazione del sistema accademico Luiss che ha previsto una ristrutturazione in School (Graduate e Undergraduate) con la nomina dei Direttori (Dean e Head) delle School e dei Dipartimenti che a partire dall'anno accademico 2022/2023 avranno nuove responsabilità. Nei grafici 4.1 e 4.2 rappresentiamo l'assetto della nuova Governance Accademica a fine 2022 ma l'impatto sul Bilancio di Genere della nuova riorganizzazione sarà visibile solo nel 2023.

Un altro cambiamento interessante da notare dal confronto dei Bilanci di Genere 2021 e 2022 è l'aumento della presenza femminile nei seguenti organi: Nucleo di Valutazione, dove la percentuale di donne è passata dal 25% al 40% facendo quindi registrare un +15%; Rappresentanze Studentesche negli Organi, dove la percentuale del 39% è stata migliorata di 8 punti percentuali arrivando quindi al 47% nel 2022 (tabella 4.1).

La presenza femminile di almeno il 25% dei membri risulta in 12 Organi, mentre un numero di donne ancora più significativo si ha nella Squadra Rettorale con un 33% di donne Prorettrici e Delegate, nel Nucleo di Valutazione con un 40%, tra i Dean delle School dove sono in parità, nel Team di Qualità e nel Comitato Etico, rispettivamente con il 62% e il 40%.

Spicca la percentuale di donne negli Organi di Rappresentanza degli studenti dove in due di questi si raggiunge quasi la parità: 16 donne contro 17 uomini nel caso dei Rappresentanti delle Associazioni Studentesche e 20 contro 23 nelle Rappresentanze Studentesche negli Organi, mentre la percentuale di donne supera quella degli uomini tra i Referenti dei Giornali Universitari raggiungendo l'82% contro il 18% degli uomini.

Grafico 4.1 Composizione di genere nella governance di Ateneo



\* CRUI lo definisce "Consiglio degli studenti/esse"

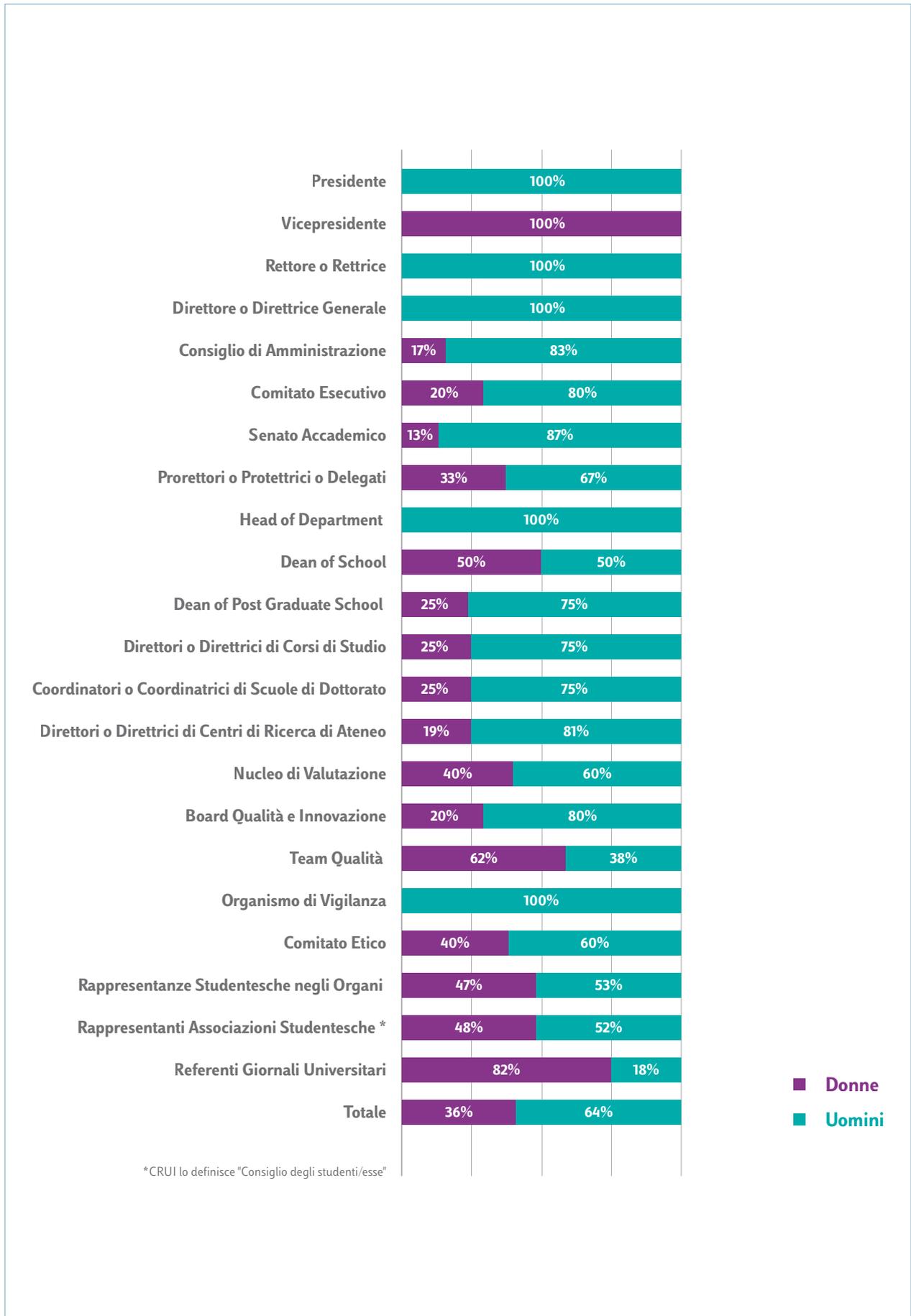
Tabella 4.1 Numeri assoluti e percentuali composizione organi

Organi	Donne	Uomini	Donne	Uomini
Presidente	0	1	0%	100%
Vicepresidente	1	0	100%	0%
Rettore/Rettrice	0	1	0%	100%
Direttore/trice Generale	0	1	0%	100%
Consiglio di Amministrazione	3	15	17%	83%
Comitato Esecutivo	1	4	20%	80%
Senato Accademico	2	13	13%	87%
Prorettori/trici o Delegati	4	8	33%	67%
Head of Department	0	4	0%	100%
Dean of School	1	1	50%	50%
Dean of Post Graduate School	1	3	25%	75%
Direttori/trici Corsi di Studio	5	15	25%	75%
Coordinatori/trici Scuole di Dottorato	1	3	25%	75%
Direttori/trici Centri di Ricerca di Ateneo	3	13	19%	81%
Nucleo di Valutazione	2	3	40%	60%
Board Qualità e Innovazione	2	8	20%	80%
Team Qualità	8	5	62%	38%
Organismo di Vigilanza	0	3	0%	100%
Comitato Etico	2	3	40%	60%
Rappresentanze Studentesche negli Organi	20	23	47%	53%
Rappresentanti Associazioni Studentesche *	16	17	48%	52%
Referenti Giornali Universitari	9	2	82%	18%
<b>Totale</b>	<b>81</b>	<b>146</b>	<b>36%</b>	<b>64%</b>

\* CRUI lo definisce “Consiglio degli studenti/esse”



Grafico 4.2 Composizione percentuale di genere nella governance di Ateneo







06

## 6. Conclusioni

Il Bilancio di Genere 2022, in particolare se letto a confronto con l'edizione 2021, stimola una serie di riflessioni. Nonostante alcuni miglioramenti siano naturalmente derivati dall'uscita progressiva dalla pandemia nel 2022, riteniamo che significativi progressi siano stati raggiunti grazie alle Azioni Positive avviate a partire dal 2022, in seguito alla pubblicazione del GEP. Esso ha infatti fornito un quadro strategico delineando obiettivi e strumenti per perseguire la piena uguaglianza di genere nel nostro Ateneo. Come noto, la redazione del documento si è basata su un processo partecipativo, diventando una piattaforma condivisa dalla nostra Comunità: oltre all'implementazione di specifiche policy, soprattutto nelle regole di composizione delle commissioni di concorso e nelle pratiche di assunzione, il GEP ha avviato la costruzione di un linguaggio e di una cultura organizzativa improntata alla parità. Idealmente, questo Bilancio di Genere ne verifica la diffusione e l'efficacia dal punto di vista empirico.

Analizzando i dati relativi alla Componente Studentesca, il Bilancio 2022 registra un aumento del numero delle studentesse (45,5% nel 2019/2020, 46,8% nel 2020/2021, 48,5% nel 2021/2022). Questa tendenza viene registrata in tutti i Corsi e Dipartimenti, soprattutto nelle magistrali (oltre il 4%) e nei Corsi di Scienze Politiche triennali (oltre il 2%), ma anche nei corsi di economia triennali, che tradizionalmente registrano una prevalenza maschile, dove il numero delle studentesse è cresciuto dello 0,4%. Nonostante ciò, aumenta anche la segregazione delle studentesse nei corsi di studio: nel 2021/22 ci sono 4 classi di laurea a prevalenza femminile su 18 (22,2%) rispetto alle 3 su 17 (17,6%) dell'anno precedente, determinando un decremento delle classi neutre rispetto al genere di circa 3 punti percentuali.

Cresce anche la presenza di studentesse provenienti da regioni diverse dal Lazio (circa un punto in più rispetto all'anno precedente) nelle Lauree Magistrali, mentre diminuisce quella delle studentesse delle Lauree Triennali a favore di quelle delle Lauree a Ciclo Unico (60,3% contro il 59,5%) e delle donne provenienti dall'estero (tra uno e quattro punti percentuali a seconda dei tipi di corsi, l'aumento più consistente è nelle Lauree Magistrali). La mobilità legata ai programmi di scambio internazionale mostra una maggiore propensione delle studentesse rispetto ai colleghi maschi. Degli studenti stranieri in entrata, le studentesse ricoprono il 66,5% (+2,3 rispetto all'a.a. 2020/21) mentre, rispetto agli studenti Luiss in uscita, le studentesse sono il 52,1% (+5,1%).

Altri dati che si confermano stabili nel tempo sono quelli relativi alla performance negli studi. Le studentesse si laureano con il massimo dei voti in percentuale superiore rispetto ai colleghi maschi (38% delle donne contro 31,1% degli uomini) crescendo di un ulteriore 3% rispetto al 2020/2021, notiamo tuttavia che anche la percentuale maschile di coloro che si laureano a pieni voti è migliorata del 3,2%. L'85,4% delle studentesse ottiene un voto di laurea superiore a 100, contro il 75,6% degli studenti; il 97,3% delle studentesse magistrali e l'83,1% delle studentesse nei corsi a Ciclo Unico si laurea in corso, contro il 92,1% e il 76,9% degli studenti.

Complessivamente, il tasso medio di studentesse e studenti che non proseguono nel Corso di Laurea a cui si sono iscritti è equilibrato nel genere (per l'a.a. 2021/2022 è pari all'1,9% per le donne e all'1,8% per gli uomini), in particolare nelle Lauree Triennali.

Probabilmente grazie alla fine della pandemia, si è osservato un aumento del tasso di occupazione degli studenti e delle studentesse. A un anno dal conseguimento della Laurea, il tasso di occupazione delle studentesse magistrali e dei Corsi a Ciclo Unico è nel 2022 del 92,3% e 99,4%, rispettivamente, mostrando una quasi parità con i colleghi maschi (92,8% e 94,8%). Questo segna un notevole progresso rispetto all'anno precedente, quando si registrava un divario di quasi due punti percentuali a sfavore delle donne. A cinque anni dalla laurea, le Laureate Magistrali e a Ciclo Unico sono occupate per il 98,8% e 95,4%, mantenendo una parità con i colleghi maschi (99% e 95,2%) e annullando il gap di 6,5 punti percentuali rilevato nell'anno precedente nelle Lauree a Ciclo Unico. Tuttavia, preoccupa la persistente disparità salariale tra uomini e donne, misurata a 1 e a 5 anni dalla Laurea. Nonostante la strada per la parità di genere sia ancora lunga, emergono due segnali incoraggianti: innanzitutto, il confronto con l'anno precedente mostra una diminuzione del gender pay gap; in secondo luogo, per la prima volta la retribuzione delle laureate a Ciclo Unico (quindi dei Corsi di Laurea di Giurisprudenza) a 5 anni dalla laurea è maggiore rispetto ai colleghi maschi.

Anche nei Corsi di Dottorato si osserva un aumento della presenza femminile, raggiungendo il 47,9% (+2,2%) nelle discipline economiche e giuridiche e il 37% (+5,2%) nelle scienze politiche. Nonostante un equilibrio di genere, si

registra un aumento del tasso di abbandono, passando dal 2% al 2,2% per le donne e dallo 0% al 2,9% per gli uomini.

Per quanto concerne il Personale Docente e Ricercatore, emergono segnali positivi verso il conseguimento della parità di genere, grazie alle iniziative implementate a livello nazionale e istituzionale che hanno rafforzato l'efficacia degli obiettivi condivisi. Un esempio tangibile di progresso è rappresentato dalla composizione delle commissioni di concorso nel quinquennio 2018-2022 caratterizzata da una presenza mista tra uomini e donne pari al 66% in netto contrasto con il 50% registrato nel periodo 2017-2021.

In merito alla segregazione orizzontale, la Luiss si colloca in posizione avanzata rispetto alla media nazionale, evidenziando una distribuzione quasi paritaria tra uomini e donne nei vari campi del sapere, concentrati principalmente nelle Scienze Sociali e con una presenza minima nelle discipline umanistiche ed ingegneristiche. I dati Luiss sono da confrontare con l'indice She Figures limitatamente ai Fields of Research & Development coperti dal Personale Docente di Prima fascia. Si tratta quindi, prevalentemente, di Social sciences, con una quota minima di Humanities e di Engineering and Technology. L'analisi dettagliata del c.d. Rapporto di femminilità rivela un raggiungimento nel 2022 della parità di genere tra i Ricercatori e i Professori Associati nell'ambito dell'area 14 (Scienze Politiche e Sociali). Analogamente, tra i Professori Ordinari si registra un rapporto di 1 ad 1 tra donne e uomini per l'area 9 (Ingegneria Industriale e dell'Informazione). Tra il 2019 e il 2022, si registra una maggiore presenza di donne anche tra i Professori Associati delle aree 12 (Scienze Giuridiche), che passa da un rapporto di 0 a 0,4, e 13 (Scienze economiche e statistiche), che passa da un rapporto di 0,3 a 0,8.

Complessivamente, la percentuale di donne tra il Personale Docente e Ricercatore è cresciuta di 1,4 punti percentuali nell'ultimo anno accademico con un aumento significativo nelle fasi iniziali della carriera accademica: dal 28,6% al 30,4% tra le Assegniste di Ricerca; dal 42,9% al 53,8% per le Ricercatrici – Grado C; dal 37% al 39,4% tra le Professoressse Associate – Grado B. Confrontando i dati con la media nazionale, Luiss presenta valori superiori per le Ricercatrici (53,8% della Luiss contro il 46,4% nazionale) e in linea con la media per le Professoressse Associate (39,4% della Luiss contro il 40,4% nazionale), mentre rimane al di sotto della media nazionale per le titolari di assegno di ricerca (30,4% della Luiss contro il 48,5% nazionale) e soprattutto per le Professoressse Ordinarie (13,9% della Luiss contro il 25,4% nazionale). Infatti, persiste un problema di segregazione verticale: il numero di donne Docenti di Prima fascia è in calo (da 80 a 79 a causa di un pensionamento) ed è comunque sproporzionato rispetto al numero di colleghi ordinari (che sono più dell'86%).

Il peggioramento del Glass Ceiling Index rispetto allo scorso anno risente della carenza di organico di prima fascia: la Luiss passa da un indice di 1,54 (contro una media nazionale di 1,49) a un indice di 1,78 (contro una media nazionale migliorata, anche se lievemente, di 1,46). Certamente non ha aiutato il fatto che i passaggi di ruolo effettuati nel 2022 siano stati solo tre, cioè un terzo di quelli registrati nel 2021, di cui due da Ricercatore a Professore Associato (una donna e un uomo) e solo uno da Associato a Ordinario (un uomo).

Andando in dettaglio, la cosiddetta forbice delle carriere persiste, ma in forma più contenuta rispetto a cinque anni fa. Nella progressione dalla fase studentesca a quella di laureate, e successivamente da dottorande a dottoressse di ricerca, le donne rimangono numericamente inferiori agli uomini, ma con differenze meno marcate che in passato (soprattutto nei primi due step di carriera). Il rapporto tra uomini e donne si inverte nel grado C (Ricercatrici), per poi riprendere l'andamento tipico dal grado B (seconda fascia) in poi, anche se il divario si è assottigliato (da un rapporto di meno di una donna su cinque a circa due donne su cinque).

Nonostante la minore presenza femminile nei gradi A e B, le donne conseguono una significativa quota di finanziamenti per progetti di ricerca: il 40% dei PRIN e il 32,5% di altri tipi di finanziamenti aggiudicati nel 2022, soprattutto se si considera che nel 2018-2021 le quote erano rispettivamente di 12,6% e 12,5%. Si registra un incremento della media pro-capite dei finanziamenti, in particolare per le RTD-A.

Tra i Docenti di grado A (o prima fascia), il 63,6% delle donne ha più di 54 anni in confronto al 55,9% degli uomini, suggerendo che le donne arrivino a questo grado di carriera più tardi rispetto ai colleghi. Tra i Docenti di grado B (o seconda fascia), la situazione si inverte: la maggioranza delle associate ha tra i 35 e i 44 anni (53,8%), mentre la maggioranza degli associati ha tra i 45 e i 54 anni (55%). Un'altra conseguenza della disparità di genere tra il Personale Docente e Ricercatore è che solo il 21,5% delle tesi di laurea vede una docente come relatrice.

Nel contesto del Personale Tecnico-Amministrativo si osserva un incremento complessivo della presenza femminile, dal 66,5% al 67,6%. Tuttavia, la configurazione rimane sostanzialmente invariata rispetto all'anno precedente: le donne prevalgono nelle aree funzionali 2 e 3 (amministrativa, amministrativa-gestionale e biblioteche), mentre sono significativamente sotto-rappresentate nei servizi generali e tecnici (15,8%) e soprattutto nella dirigenza (14,3%, che nel 2021 era 15,4%). La segregazione verticale, precedentemente documentata e pressoché invariata, rappresenta ancora una sfida aperta evidenziata dall'andamento della forbice delle carriere e dalla distribuzione per fasce d'età nei ruoli amministrativi, dove le donne risultano mediamente più giovani degli uomini (di 7 anni tra gli impiegati e di 1 anno tra i quadri).

Tuttavia, uno sguardo a medio-lungo termine rivela cambiamenti che si manifestano gradualmente. Ad esempio, nel periodo 2018-2022 le nuove assunzioni tra gli Impiegati e nei Quadri sono state tutte femminili (rispettivamente +28 e +7). Questa dinamica determina una prevalenza di donne Impiegato nelle fasce di anzianità più basse (0-5 e 6-10), mentre, contrariamente, si registra una prevalenza di uomini nella fascia più alta (21-30 anni). Un segnale promettente di una possibile inversione di tendenza riguarda i titoli di studio del Personale Tecnico-Amministrativo, un requisito di merito necessario per poter ipotizzare progressioni di carriera. Le donne sono per lo più laureate (67,6% del totale, contro il 56,6% dei colleghi maschi) o hanno titoli post-lauream (13,3% contro il 6% dei colleghi). Difatti, la maggior parte delle progressioni di carriera effettuate nel 2022 ha visto le donne protagoniste (27 donne e 6 uomini) in crescita anche rispetto ai risultati già positivi del 2021 (22 donne e 7 uomini) e a quelli di partenza del 2020 (13 donne e 5 uomini).

Tra il Personale assunto a Tempo Indeterminato, le donne ricoprono il 67,6% del totale, con una lieve crescita rispetto al 2021 (+1). Anche se il regime di impiego a tempo parziale è adottato più dalle donne che dagli uomini (4% contro 1,2%), questa quota è in diminuzione rispetto agli anni precedenti (-0,2 rispetto al 2021 e -1,1 rispetto al 2020).



# Vincenzo Manes

Presidente esecutivo,  
KME Group

Presidente e Fondatore,  
Dynamo-Camp

LUIS



Occorre rilevare che i carichi di cura familiare registrano grandi cambiamenti. Ancora una volta, emerge che le donne sono le principali fruitrici dello smart working con 166 richieste presentate contro le 66 da parte degli uomini. Analogamente, le richieste di congedo parentale sono prevalentemente femminili, con 27 richieste da parte delle donne e solamente 2 da parte degli uomini. La tendenza si mantiene anche per le assenze legate a maternità o malattia dei figli, con le donne che hanno utilizzato mediamente 8,3 giorni, rispetto ai 1,2 giorni registrati dagli uomini. Tuttavia, si nota un'interessante inversione di tendenza nel caso della fruizione dei permessi ai sensi della L. 104 del 5 febbraio 1992: nel 2022 sono stati gli uomini a usufruire di più giorni (2,3) rispetto alle donne (1,8). Questo stesso rapporto si riflette anche nelle assenze per malattia: 7,4 giorni per gli uomini e 6,8 per le donne. A testimonianza di un cambiamento culturale positivo tra i dipendenti, si evidenzia una significativa partecipazione degli uomini a iniziative di formazione dedicate al tema dell'empowerment femminile e della leadership, che ha visto 27 uomini tra i 64 partecipanti.

Il rapporto tra lo stipendio medio delle donne e lo stipendio medio degli uomini risulta prossimo alla parità tra Impiegati e Funzionari (0,96), e tra i Quadri (1,02 a favore delle donne). Il rapporto risulta invece leggermente a favore degli uomini (0,89) tra i Dirigenti e i Direttori, tra i quali è comunque prevedibile una convergenza nel medio-lungo periodo considerate le maggiori progressioni di carriera tra le donne.

Anche nell'ambito degli Organismi e Altri Incarichi di Ateneo, è fondamentale valutare i progressi compiuti per poter generare cambiamenti di medio-lungo termine. Attualmente, gli uomini costituiscono il 64% del totale dei componenti degli organi dell'Ateneo. Le donne raggiungono il 25% in 12 organi su 22, mentre sono in condizioni di parità o maggioranza solo in 4. Inoltre, tre degli organi monocratici sono ricoperti da uomini (Presidente, Rettore e Direttore Generale) e uno, ancora nel 2022, da una donna (Vicepresidente).

Allo stesso tempo, nel 2022 rispetto al 2021, si sono aggiunti nuovi organi e sono stati nominati altri delegati del Rettore; la composizione di questi organi ha contribuito a un aumento della rappresentanza femminile dal 28% del BdG 2021 al 36% del 2022. È da sottolineare una situazione di piena parità nel numero dei Dean delle School. Le donne sono rispettivamente il 62% e il 40% dei membri del Team di Qualità e del Comitato Etico. Anche nel Nucleo di Valutazione la percentuale di donne è salita dal 25% al 40%, così come nelle Rappresentanze Studentesche negli Organi è cresciuta da 39% a 47%. Infine, proprio negli Organi di Rappresentanza degli Studenti troviamo una quasi parità: 16 donne contro 17 uomini rappresentanti delle Associazioni Studentesche, 20 donne contro 23 uomini tra le Rappresentanze Studentesche negli Organi, 9 donne contro 2 uomini tra i Referenti dei Giornali Universitari.

Probabilmente non esiste una conclusione definitiva per un Bilancio di Genere, poiché esso è intrinsecamente legato a un processo continuo e mai conclusivo di auto-valutazione. Rinunciando alla pretesa di esaurire l'argomento in poche parole, possiamo tuttavia notare che una delle parole più ricorrenti è "confronto": confronto tra periodi, confronto tra componenti sociali, confronto tra il nostro Ateneo e il contesto sociale, economico e politico in cui opera. Il confronto rappresenta altresì uno dei metodi privilegiati della ricerca sociale, dal momento che confrontare due oggetti di studio è la strada per conoscerli e comprenderli meglio. Ci auguriamo che sia così, che effettivamente la lettura incrociata dei dati di questo Bilancio e di quelli contenuti nella scorsa edizione abbia fornito indicazioni sul lavoro che ci attende nei prossimi anni. Ma soprattutto, confronto significa favorire un contesto di dialogo a più voci, in cui si possa aprire uno spazio condiviso di riflessione e di azione. In definitiva, questo Bilancio di Genere, in fondo, intende rappresentare un ulteriore passo in questa direzione.



07

## 7. Tabella degli Acronimi

Acronimo	Descrizione
ANAC	Autorità Nazionale Anticorruzione
AR	Assegnista di Ricerca
BdG	Bilancio di Genere
CEDAW	Convention on the Elimination of all forms of Discrimination Against Women
CEE	Comunità Economica Europea
CRUI	Conferenza dei Rettori delle Università Italiane
CU	Ciclo Unico
CUN	Consiglio Universitario Nazionale
D&I	Diversity & Inclusion
D. Lgs	Decreto Legislativo
ERC	European Research Council
ESG	Environmental, Social, Governance
FoET	Fields of Education and Training
FoRD	Fields of Research and Development
GCI	Glass Ceiling Index
GEP	Gender Equality Plan
GROW	Generating Real Opportunities for Women
HR	Human Resources
IRCCS	Istituti di Ricovero e Cura a Carattere Scientifico
KPI	Key Performance Indicator
LCU	Laurea a Ciclo Unico
LGBT	Lesbian, Gay, Bisexual, Transgender
LM	Laurea Magistrale
LS	Laurea Specialistica
LT	Laurea Triennale
MIUR	Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca
NU	Nazioni Unite
OCSE	Organizzazione per la Cooperazione e lo Sviluppo Economico
ONU	Organizzazione delle Nazioni Unite
PA	Professore Associato
PAP	Piano delle Azioni Positive
PI	Principal Investigator
PISA	Programme for International Assessment
PNRR	Piano di Ripresa e Resilienza
PO	Professore Ordinario
PRIN	Progetti di Rilevante Interesse Nazionale
PTA	Personale Tecnico-Amministrativo
RTD	Ricercatore a Tempo Determinato
RU	Ricercatore Universitario
SDGs	Sustainable Development Goals
SMW	Smart Working
STEM	Science, Technology, Engineering e Mathematics
TFUE	Trattato sul Funzionamento dell'Unione Europea
UNESCO	United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization
VIR	Valutazione Interna della Ricerca



08

## 8. Tabelle KPI sulla Parità di Genere

Area di Impatto Prevalente	Target	Indicatore
Equilibrio vita-lavoro e cultura organizzativa	Staff	N° di giorni di smart working medi annui per dipendente
	Staff	% donne in smart working sul complessivo dei beneficiari
	Comunità Luiss	N° convenzioni asili e scuole dell'infanzia
	Comunità Luiss	N° bambini iscritti all'asilo Luiss
	Personale docente e ricercatore; staff	N° giorni apertura delle sedi ai figli del personale docente e dipendente
	Comunità Luiss	N° ore servizio baby-sitting in sede usufruite
	Staff	N° iniziative nuove di welfare per staff
	Personale docente e ricercatore	N° iniziative nuove di welfare per Faculty
	Personale docente e ricercatore; staff	N° congedi parentali goduti dai padri
	Comunità Luiss	N° convenzioni con campi estivi
	Personale docente e ricercatore; staff	N° di Referenti GEP di Dipartimento e Scuole attivati
	Personale docente e ricercatore; staff	N° di incontri tra Referenti GEP di Ateneo e di Dipartimento
	Personale docente e ricercatore; staff	N° proposte dai dipartimenti implementate nel GEP di Ateneo
	Staff	N° giorni medi di assenza per genere
	Personale docente e ricercatore; staff	N° ore medie di formazione per donne
	Comunità Luiss	N° partecipanti survey sulla percezione di genere
	Staff	N° personale amministrativo che ha partecipato al volontariato aziendale sui temi D&I
	Personale docente e ricercatore; staff	N° persone che hanno frequentato il modulo formativo on-line per gli stereotipi di genere
	Personale docente e ricercatore	Scarto tra punteggio medio VIR docenti prima e dopo l'introduzione dei correttivi per congedi parentali ottenuti
	Comunità Luiss	N° azioni GEP implementate
Staff	% personale amministrativo (compresi i Direttori) coinvolti in corsi di formazione/workshop su tematiche D&I	

Area di Impatto Prevalente	Target	Indicatore
<b>Equilibrio di genere nella leadership e nel decision-making</b>	Personale docente e ricercatore	% relatrici tesi di laurea sul complessivo dei relatori
	Comunità studentesca	% studentesse negli organi direttivi delle associazioni
	Comunità studentesca	% studentesse presidenti di associazioni
	Comunità studentesca	% studentesse rappresentanti di lista
	Comunità studentesca	N° studentesse LT e LM corsi vicino area STEM
	Comunità studentesca	N° studentesse beneficiarie borse di studio aree vicino a STEM
	Personale docente e ricercatore; staff	N° ore di formazione su competenze trasversali
	Personale docente e ricercatore	% donne commissioni di valutazione della ricerca e della didattica
	Personale docente e ricercatore	% donne nei comitati scientifici dei centri di ricerca e negli osservatori
	Personale docente e ricercatore	% donne responsabili di centri di ricerca e di osservatori
	Personale docente e ricercatore	% autrici donne sul totale pubblicato (LUP)
	Staff	% donne quadro
	Staff	% donne superquadro
	Staff	% donne dirigenti
	Staff	% donne dirigenti e direttori
	Staff	% donne per categoria e fascia d'età
	Governance	% donne in CdA



**Area di Impatto Prevalente**

	Target	Indicatore
<b>Equilibrio di genere nel reclutamento e nella progressione di carriera</b>	Personale docente e ricercatore	% donne nelle chiamate di docenza
	Personale docente e ricercatore	% donne nelle commissioni di concorso
	Personale docente e ricercatore	% docenti strutturati donne
	Personale docente e ricercatore	% docenti ordinari donne
	Personale docente e ricercatore	% docenti associati donne
	Personale docente e ricercatore	% assistant professor donne
	Personale docente e ricercatore	% lecturer donne
	Personale docente e ricercatore	% donne ricercatore junior su complessivo ricercatore junior
	Personale docente e ricercatore	% donne ricercatore senior su complessivo ricercatore senior
	Personale docente e ricercatore	% docenti a contratto - professional donne
	Personale docente e ricercatore	% docenti a contratto - altre donne
	Personale docente e ricercatore	% docenti a contratto - titolari contratti integrativi donne
	Personale docente e ricercatore	% docenti a contratto - titolari contratti insegnamento ufficiale donne
	Personale docente e ricercatore	% donne straordinario co. 12 su complessivo straordinario co.12
	Personale docente e ricercatore	Delta retribuzione annua media docenti donne vs uomini
	Staff	% donne di età inferiore ai 30 anni - fino a funzionario
	Staff	% donne di età inferiore ai 30 anni - quadro e superquadro
	Staff	% donne di età inferiore ai 30 anni - dirigente e direttore
	Staff	% donne di età tra 30 e 50 anni - fino a funzionario
	Staff	% donne di età tra 30 e 50 anni - quadro e superquadro
	Staff	% donne di età tra 30 e 50 anni - dirigente e direttore
	Staff	% donne di età superiore a 50 anni - fino a funzionario
	Staff	% donne di età superiore a 50 anni - quadro e superquadro
	Staff	% donne di età superiore a 50 anni - dirigente e direttore
	Staff	% donne su totale PTA
	Staff	% donne nuove assunti staff
	Staff	% donne part time
	Staff	Delta retribuzione annua media personale TA donne vs uomini
	Staff; comunità studentesca	rapporto tra generi nelle application per posizioni lavorative e stage
	Staff; comunità studentesca	rapporto tra generi nell'ottenimento di posizioni lavorative e stage
	Staff	N° ore di formazione comportamentale

Area di Impatto Prevalente	Target	Indicatore
<b>Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei contenuti didattici</b>	Comunità studentesca; personale docente e ricercatore	N° corsi e insegnamenti su temi gender
	Comunità studentesca	N° studenti frequentanti corsi su gender
	Comunità studentesca; personale docente e ricercatore	N° corsi che trattano temi di gender in modo trasversale e/o non dedicati
	Comunità studentesca	N° studenti iscritti ai corsi sulle tematiche di genere a vari livelli
	Personale docente e ricercatore; studenti PhD	N° grant vinti da donne sul totale
	Comunità studentesca	N° studenti che richiedono la carriera alias
	Personale docente e ricercatore; studenti PhD	N° ricerche su tematiche di genere
	Comunità studentesca	N° tesi su gender
	Studenti PhD	N° tesi di dottorato su gender
	Personale docente e ricercatore; studenti PhD	N° di donne nell'Osservatorio sulla parità di genere
	Personale docente e ricercatore; studenti PhD	N° di progetti portati avanti dall'Osservatorio sulla parità di genere
	Comunità studentesca	% beneficiari di borse di studio donne
	Comunità studentesca	Importo complessivo borse di studio studentesse area STEM
	Comunità Luiss	N° dataset integrati nella dashboard interattiva
	Comunità Luiss	N° dataset pubblicati sulla piattaforma

Area di Impatto Prevalente	Target	Indicatore
<b>Misure contro la violenza di genere, incluse le molestie sessuali</b>	Comunità Luiss	N° eventi di violenza di genere registrati in un anno
	Comunità Luiss	N° persone che hanno usato lo sportello antiviolenza
	Comunità studentesca	N° studenti e studentesse che hanno frequentato il percorso formativo sulla violenza di genere
	Comunità studentesca; partner esterni	N° tirocini attivati presso Centri Antiviolenza





#### Area di Impatto Prevalente

#### Misure per il gender mainstreaming nella comunicazione esterna e negli eventi

Target	Indicatore
Comunità Luiss	% eventi in presenza con speaker donne = o > 50%
Comunità Luiss	% eventi misti (presenza + phigital + digital) con speaker donne = o > 50%
Personale docente e ricercatore	N° interventi di ricercatrici negli eventi
Comunità Luiss; aziende partner	N° partnership su progetti dedicati al gender balance
Comunità Luiss; aziende partner	N° eventi realizzati in partnership
Comunità Luiss	N° assorbenti prelevati in un anno dai dispenser gratuiti
Personale docente e ricercatore	N° eventi di disseminazione/premiazione della ricerca condotta da donne
Comunità studentesca	N° eventi e workshop con Employer su temi di D&I
Comunità Luiss	N° eventi segnalati sul tema del linguaggio inclusivo
Comunità Luiss	N° eventi su leadership femminile
Comunità studentesca	N° studentesse e studenti coinvolte/i negli eventi
Personale docente e ricercatore; comunità esterna	N° uscite sui media da parte di ricercatrici donne
Comunità Luiss; comunità esterna	N° visualizzazioni del vademecum
Personale docente e ricercatore	N° visualizzazioni della newsletter sulla ricerca condotta da donne
Personale docente e ricercatore; studenti PhD	N° workshop, seminari ed eventi di dissemination su temi gender
Comunità Luiss; comunità esterna	N° visualizzazioni pagina sito sulla gender equality
Comunità studentesca	N° di programmi di mentoring per studentesse





LUISS

