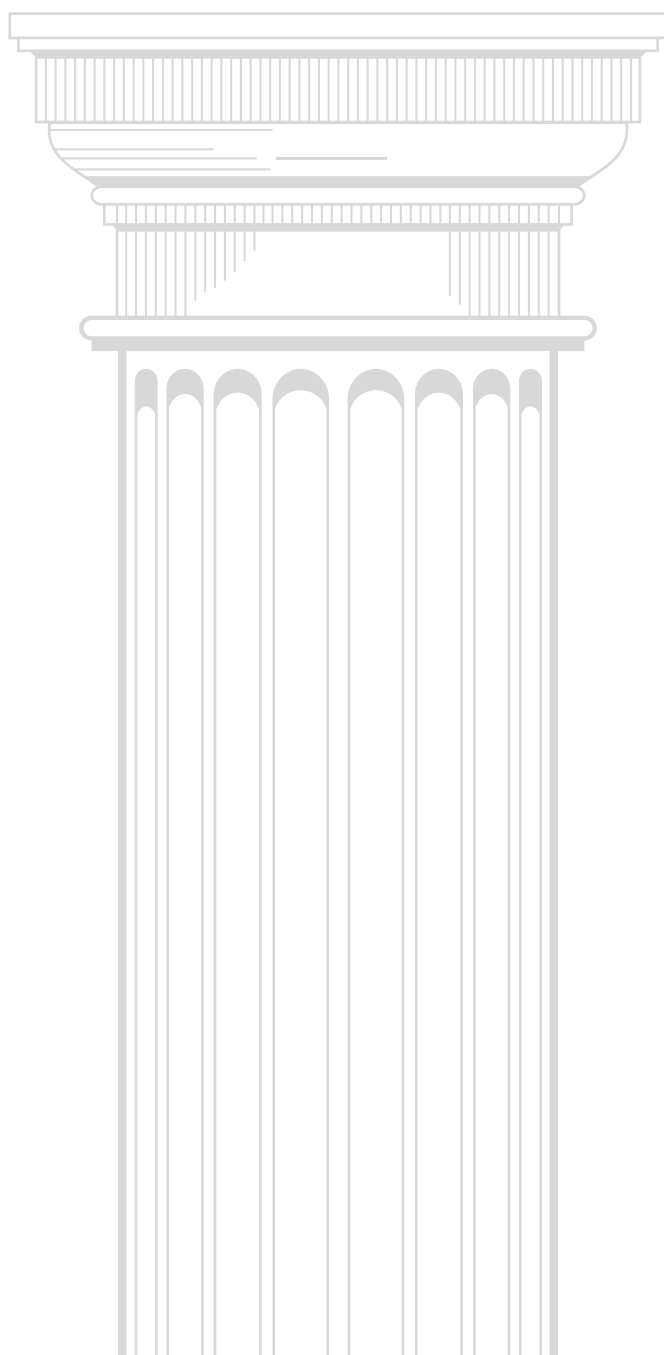


LUISS 

Bilancio di Genere

2024



Introduzione	6
Azioni intraprese nel 2024	10
Analisi di contesto	30
Luiss Business School e LEME	94
Risorse economiche	110
Conclusioni	114
Tabella degli acronimi	118

*Tutte le immagini presenti in questo Bilancio raffigurano
il corpo studentesco e il personale di Ateneo, all'interno dei Campus
della Luiss e della Luiss Business School.*

Con grande soddisfazione Luiss presenta il Bilancio di Genere 2024, un documento che rappresenta un passo in avanti fondamentale nel consolidamento dei nostri valori di equità e inclusione.

La sua redazione non si limita a essere un obbligo normativo, ma si configura come un atto di responsabilità nei confronti della nostra Comunità e della società. Attraverso questo Bilancio, infatti, non solo rendicontiamo i risultati ottenuti, ma identifichiamo anche le aree in cui è necessario intervenire per rafforzare l'uguaglianza di genere e l'inclusività nel nostro Ateneo, assicurandoci che tali principi siano sempre più radicati nelle pratiche quotidiane.

Nel contesto universitario, il Bilancio di Genere è ormai uno strumento cruciale per analizzare e affrontare le disuguaglianze nei percorsi di studio, nelle opportunità professionali che si aprono a laureati e laureate, nelle carriere accademiche e nelle posizioni di vertice.

L'Osservatorio Talents Venture - che si occupa di analizzare e supportare le sfide strategiche e operative dell'istruzione terziaria - ha evidenziato che, sebbene in alcune aree si stiano registrando progressi, permangono ancora significative disparità di genere nelle posizioni apicali. In particolare, secondo gli ultimi dati pubblicati dal MUR, si osservano differenze meno marcate nei Nuclei di Valutazione, con il 39% di donne, nei Senati Accademici e nei Collegi dei Revisori dei Conti con il 36%. Tuttavia, il divario di genere si intensifica nelle cariche di Prorettori Vicari e nei Consigli di Amministrazione, con una presenza femminile rispettivamente del 31% e del 30%. La disparità diventa ancora più marcata nei ruoli apicali, con solo il 27% delle cariche di Direttore Generali e appena il 12% di quelle di Rettore occupate da donne.

Il 2024 ha rappresentato un momento decisivo per riflettere anche sull'evoluzione del sistema educativo, alla luce del calo demografico che ne sta influenzando l'accesso e lo sviluppo. Secondo l'Osservatorio, una delle principali sfide per la sostenibilità delle università italiane è proprio la diminuzione della popolazione giovanile.

Entro il 2050, si prevede un aumento del 45,7% della popolazione over 55, mentre le fasce di età 22-29 anni e 18-21 anni subiranno rispettivamente una diminuzione del 6,9% e del 3,2%. In questo contesto, è essenziale da una parte capire come sostenere al meglio le donne e un sistema di welfare che aiuti la natalità, dall'altra promuovere un approccio di lifelong learning, sviluppando strategie a sostegno dell'inclusione e a garanzia di un accesso universale all'educazione. Sarà pertanto fondamentale attrarre più studenti internazionali, ampliare l'offerta formativa per la popolazione adulta attraverso corsi di formazione executive e ridurre la durata del ciclo di studi della scuola secondaria.

Questi scenari sottolineano la necessità di proseguire in modo sistematico e deciso per migliorare la rappresentanza e l'inclusione di genere nelle università e, in questo senso, il Bilancio di Genere diventa una risposta non solo alle sfide interne, ma anche a quelle globali, offrendo una panoramica trasparente del nostro impegno e consentendo di monitorare i progressi finora raggiunti.

La parità di genere non è un semplice obiettivo da perseguire, ma una condizione da vivere quotidianamente, tanto all'interno della nostra Università quanto nella società nel suo complesso.

Si invita a leggere questo Bilancio con l'auspicio che possa stimolare un dialogo continuo e costruttivo su come possiamo migliorare insieme per costruire un ambiente sempre più equo e inclusivo.

01

Introduzione



Il tema della parità di genere è oggi al centro del dibattito globale con istituzioni, governi e organizzazioni che riconoscono l'importanza cruciale per il progresso sociale ed economico.

A livello internazionale, il Global Gender Gap Report 2024¹ del World Economic Forum (WEF) segnala che, nonostante i progressi compiuti, il divario di genere globale persiste. Si stima che, se non si accelerano gli sforzi, potrebbero essere necessari oltre 134 anni² per raggiungere la parità di genere a livello mondiale. In particolare, il report evidenzia una disparità persistente nel campo della leadership e nel mondo del lavoro, dove le donne continuano a essere sottorappresentate in posizioni di alta responsabilità.

In Europa, il Gender Equality Index 2024³ pubblicato dall'Istituto Europeo per l'Uguaglianza di Genere (EIGE) segnala che l'Italia ha ottenuto un punteggio complessivo di 69,2 su 100, inferiore alla media dell'Unione Europea, che si attesta a 71 punti. Tuttavia, l'Italia ha registrato un significativo miglioramento dal 2013, con un aumento di 15,9 punti, uno dei più elevati tra gli Stati membri. Nonostante ciò, il nostro Paese resta lontano dai leader in parità di genere, come la Svezia che occupa la prima posizione con un punteggio di 82 punti.

A livello nazionale, il Rendiconto di Genere 2024 dell'Istituto Nazionale della Previdenza Sociale⁴ ha evidenziato disparità persistenti nel mercato del lavoro. Nel 2023, il tasso di occupazione femminile era del 52,5%, significativamente inferiore rispetto al 70,4% degli uomini, con un divario di 17,9 punti percentuali. Le assunzioni femminili rappresentavano solo il 42,3% del

totale, e solo il 18% delle assunzioni femminili erano a tempo indeterminato, rispetto al 22,6% degli uomini. Inoltre, sebbene le donne siano la maggioranza dei laureati, continuano a percepire stipendi inferiori rispetto agli uomini e ad incontrare maggiori ostacoli nella progressione di carriera.

Il divario retributivo di genere continua a essere un problema rilevante, con le donne che percepiscono stipendi inferiori di oltre venti 20 punti percentuali rispetto agli uomini.

Anche nelle posizioni di vertice, la disparità è evidente: solo il 21,1% dei dirigenti è donna, mentre tra i quadri la percentuale femminile sale al 32,4%.

Per quanto riguarda il livello di istruzione, nel 2023 le donne hanno superato gli uomini sia tra i diplomati (52,6%) sia tra i laureati (59,9%) ma questa superiorità nel percorso di studi non si traduce in una maggiore presenza nel mondo del lavoro.

Affrontare discriminazioni di genere significa agire su tutte le dimensioni del problema, che riguardano il mercato del lavoro, la rete dei servizi, i modelli organizzativi del lavoro, la dimensione familiare e quella culturale e tutti questi sono aspetti, relativamente alla nostra realtà universitaria, che cerchiamo di raccontare tramite l'elaborazione del Bilancio di Genere.

Abbiamo impostato il documento del 2024 nello stesso modo di quello precedente, con alcuni dati di intersezionalità e con un capitolo sulle controllate Luiss Business School SpA e LEME SpA. Queste realtà, ormai protagoniste

nel panorama della formazione manageriale, hanno ottenuto, insieme a Luiss, la certificazione di genere a giugno 2024, confermando così il consolidamento di un percorso di crescita significativo negli ultimi anni.

Nel 2024, siamo consapevoli che il cammino verso la parità di genere è ancora lungo, ma siamo convinti che ogni passo compiuto, ogni iniziativa intrapresa, possa rappresentare una piccola, ma fondamentale, rivoluzione culturale, non solo all'interno della nostra Università, ma nella società nel suo complesso.



¹ World Economic Forum, 'Global Gender Gap Report 2024' (June 2024) < https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2024.pdf >

² Nel Global Gender Gap Report 2023, si stimavano 131 anni per raggiungere la piena parità di genere a livello globale

³ European Institute for Gender Equality, 'Gender Equality Index' (10 December 2024) < <https://eige.europa.eu/publications-resources/publications/gender-equality-index-2024-sustaining-momentum-fragile-path> >

⁴ INPS e CIV, 'Rendiconto di genere 2024' (24 febbraio 2025) https://www.inps.it/it/inps-comunica/notizie/dettaglio-news-page.news.2025.02.rendiconto-di-genere-2024-i-dati.html?utm_source=chatgpt.com

02

Azioni intraprese
nel 2024



Il Bilancio di Genere 2024 è stato redatto in conformità con le Linee guida⁵ fornite dalla CRUI, considerando le macroaree, gli obiettivi e le azioni previste dal Gender Equality Plan (GEP). Il 2024 segna l'ultimo anno di applicazione del GEP, un percorso che dal 2022 ha visto l'implementazione di numerose iniziative finalizzate a promuovere l'equità di genere e le pari opportunità all'interno della Luiss. Tutte le attività realizzate in questi anni hanno contribuito in modo significativo alla costruzione di una cultura inclusiva, rispettosa e improntata sull'uguaglianza. Di seguito, una panoramica di quelle realizzate nell'anno di riferimento.

EQUILIBRIO VITA-LAVORO
E CULTURA ORGANIZZATIVA

ADOZIONE DI LINEE GUIDA PER UNA
COMUNICAZIONE INCLUSIVA

Realizzazione di un vademecum sul linguaggio

L'adozione di linee guida sul linguaggio inclusivo, che costituisce una delle azioni previste dal Gender Equality Plan, rappresenta un passaggio cruciale verso la promozione di un ambiente accademico rispettoso e accessibile a tutte le persone.

In Luiss, dove convivono persone con background, identità di genere, orientamenti sessuali, abilità e culture diverse, l'introduzione delle Linee Guida per un Linguaggio Inclusivo ha aiutato a sensibilizzare corpo studentesco, staff e faculty sull'importanza di utilizzare un linguaggio che non escluda ma che riconosca e rispetti le diversità nelle comunicazioni ufficiali, nelle interazioni quotidiane e nelle pratiche didattiche.

Le Linee Guida per un Linguaggio Inclusivo sono state approvate nel mese di novembre dal Comitato Esecutivo e dal Senato Accademico.

DIFFUSIONE DELLA CONSAPEVOLEZZA
DELL'INFLUENZA DEGLI STEREOTIPI
DI GENERE NEL LINGUAGGIO, NELLA
COMUNICAZIONE INTERNA E NELLE
INTERAZIONI QUOTIDIANE TRA COLLEGHI

Realizzazione di percorsi di formazione e di
sensibilizzazione per dipendenti

A dicembre, l'Ufficio Social Innovation, D&I ha organizzato con SheTech due giornate di formazione rivolte a staff e faculty, dedicate al tema del linguaggio consapevole e inclusivo. Le sessioni si sono svolte presso la sede di viale Romania e hanno offerto strumenti e strategie per promuovere una comunicazione attenta e rispettosa delle diversità. L'iniziativa, che ha coinvolto complessivamente 76 partecipanti, si inserisce nel più ampio impegno dell'Università nel sensibilizzare la Comunità accademica sull'importanza delle parole nella costruzione di relazioni rispettose e prive di stereotipi.

SOSTEGNO ALLA CONCILIAZIONE TRA
LAVORO E GENITORIALITÀ E AL LAVORO DI
CURA FAMILIARE

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

Come parte integrante della strategia volta a supportare le famiglie, nel 2024 la Luiss ha stipulato sei convenzioni con strutture locali per l'offerta di centri estivi, corsi di lingua inglese e attività sportive. Questi accordi hanno garantito allo staff dell'Ateneo l'accesso a servizi di qualità,

facilitando la gestione delle esigenze familiari e contribuendo a un ambiente di lavoro più inclusivo e attento al benessere familiare.

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

Nel corso del 2024 la Luiss ha posizionato due fasciatoi a viale Pola e Villa Heritz, oltre ad aver realizzato un pink parking nel Campus di viale Romania. Queste azioni, come parte di un percorso volto a promuovere una maggiore inclusività, sono state pensate per agevolare la mobilità, la vita lavorativa e sociale, nonché il benessere delle donne in stato di gravidanza o con bambini piccoli, con l'obiettivo di rendere l'Ateneo un luogo più accessibile e attento alle specifiche esigenze della popolazione femminile e della genitorialità.

Realizzazione di iniziative a supporto della
genitorialità nei periodi estivi

Nel 2024, l'Ateneo ha organizzato la seconda edizione del Luiss Summer Educamp, il centro estivo pensato per figli/e di staff e faculty di età compresa tra i 4 e i 13 anni. L'obiettivo dell'iniziativa è stato favorire la conciliazione tra vita lavorativa e familiare, offrendo a dipendenti e collaboratori un'opportunità educativa e di svago per i loro figli all'interno del proprio luogo di lavoro.

Il camp ha incluso attività formative in ambito di robotica, manifattura digitale, realtà virtuale, Intelligenza Artificiale e game design, oltre a momenti ludici e sportivi. Si è svolto presso le sedi di viale Romania e Villa Blanc, offrendo spazi ideali per il benessere e l'apprendimento dei partecipanti.

Il centro estivo ha registrato 93 partecipanti, 45 nella prima settimana e 48 nella seconda. Inoltre, dalla survey⁶ somministrata è emerso un elevato gradimento circa l'organizzazione complessiva del servizio⁷, il rapporto tra educatori e bambini/e⁸ e la tipologia delle attività proposte⁹.

DIFFUSIONE DELLA CONSAPEVOLEZZA
DELL'INFLUENZA DEGLI STEREOTIPI
DI GENERE NEL LINGUAGGIO, NELLA
COMUNICAZIONE INTERNA E NELLE
INTERAZIONI QUOTIDIANE TRA COLLEGHI

Ideazione e somministrazione del questionario
sulla percezione di genere

Ai fini dell'ottenimento della certificazione UNI/PdR 125:2022, la Luiss ha erogato una survey sulla parità di genere e una pillola formativa al cui termine è seguito un breve questionario. Queste attività, propedeutiche alla certificazione, hanno permesso di analizzare la percezione interna rispetto ai temi dell'equità di genere e di valutare il livello di consapevolezza e applicazione dei principi previsti dalla norma. La survey ha riguardato cinque aree specifiche di indagine:

- Prevenzione di abusi e molestie
- Recruiting
- Equità salariale
- Gestione carriera
- Work-life balance
- Genitorialità

In linea generale, è stata registrata una partecipazione pari al 52% dell'universo di riferimento; in particolare, ha preso parte il 63% dello staff e il 24% della faculty. La partecipazione femminile è stata maggiore,

5 CRUI, 'Linee guida per il Bilancio di Genere negli Atenei italiani' (settembre 2019) <https://www2.cruai.it/cruai/Linee_Guida_Bilancio_di_Genere_negli_Atenei_italiani.pdf>

6 Alla survey hanno risposto 37 genitori su 39, di cui 28 madri (75,6%) e 9 padri (24,3%).
7 Considerata "ottima" dall'81%, 30 genitori
8 Ritenuto "ottimo" dall'83,7%, 31 genitori
9 Valutata "ottima" dal 73%, 27 genitori

con il 61% delle risposte provenienti da donne, rispetto al 38% degli uomini.

L'area in cui gli intervistati hanno espresso il livello di soddisfazione più alto ha riguardato la prevenzione di abusi e molestie, con una media di 3,3 su 5. Al contrario, l'aspetto che ha richiesto maggiore attenzione è stato quello relativo alla genitorialità, che ha registrato una media di 2,4 su 5.

In tutte le aree analizzate, le donne hanno espresso un livello di criticità maggiore, con una

media generale di 3,3 su 5, rispetto al 4,1 degli uomini. In particolare, le differenze tra i sessi sono risultate più marcate nelle aree dell'equità salariale (dove gli uomini hanno registrato una soddisfazione media di 3,5 e le donne di 2,8) e nella gestione della carriera (con una media di 3,3 per gli uomini e 2,7 per le donne).

Al termine della formazione, invece, è stato distribuito un questionario su alcuni dei concetti chiave della PdR 125:2022. Hanno partecipato 205 persone, di cui il 68% erano donne e il 32% uomini in linea con la distribuzione di genere dell'Ateneo.

EQUILIBRIO DI GENERE NELLA LEADERSHIP E NEL DECISION-MAKING

PROMOZIONE DELL'EQUILIBRIO DI GENERE E RIDUZIONE DELLA SEGREGAZIONE ORIZZONTALE E VERTICALE DI CORPO STUDENTESCO, STAFF E FACULTY

Mappatura degli incarichi amministrativo- gestionali e dei docenti tramite la pubblicazione del Bilancio di Genere 2023

La pubblicazione del Bilancio di Genere 2023, come azione simbolica di trasparenza e impegno per la parità di genere, ha costituito un passo importante nel monitoraggio delle politiche e iniziative adottate. L'inserimento di tale azione sottolinea il continuo sforzo di Luiss nel promuovere un ambiente inclusivo e sensibile alle differenze di genere, rendendo visibili i miglioramenti concreti ottenuti e le aree di miglioramento.

L'edizione del 2023 ha introdotto alcuni elementi di novità, tra i quali un focus per School (Undergraduate e Graduate) e per genere della popolazione studentesca internazionale per offrire, in ottica intersezionale, un'analisi più approfondita delle dinamiche di diversità e inclusione; un capitolo sull'analisi della composizione del management, della componente studentesca, della faculty e dello staff¹⁰ di Luiss Business School e LEME e una sezione dedicata a Genere e Terza Missione volta a descrivere le iniziative promosse dall'Ateneo per generare un impatto positivo sulla società.

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

Eventi gender-based organizzati dal Career Service

L'impegno verso la promozione delle pari opportunità e dell'inclusività nel mondo del lavoro è stato portato avanti anche attraverso le attività dell'Ufficio del Career Service e Alumni. Durante gli eventi di recruiting e networking, è stato dato particolare rilievo alle iniziative orientate alla valorizzazione delle donne nel contesto professionale. In particolare, gli eventi come Deutsche Bank: Women Networking Event; KPMG – Women in Corporate Finance; Capgemini meets Luiss: Women Innovation Lab; Luiss meets Intesa Sanpaolo - Female Networking & Recruiting Event e Luiss meets Morgan Stanley – Female Networking Event hanno visto una partecipazione di 180 studentesse, dimostrando un forte interesse nell'incrementare la presenza femminile in ambiti professionali di alto livello, come il corporate finance e l'innovazione.



¹⁰ L'analisi condotta su Luiss Business School SpA e LEME SpA è stata funzionale all'ottenimento, nel 2024, della certificazione corporate inerente la PdR 125:2022 e per l'inoltro della relazione biennale di genere a cui sono tenute le società con più di 50 dipendenti secondo la legge Gribaudo e l'art. 47, co. 3, DL 77/2021.

INTEGRAZIONE DELLA DIMENSIONE DI GENERE NELLA RICERCA E NEI CONTENUTI DIDATTICI

INTEGRAZIONE DELLA DIMENSIONE DI GENERE NELLA DIDATTICA

Incontri di orientamento nella scuola secondaria per promuovere la ricerca con focus sulle donne

Nell'ambito delle attività di Terza Missione riguardanti l'impegno dell'Ateneo nei confronti della società, la Luiss ha organizzato delle sessioni formative sui temi della diversità, dell'inclusione e della parità di genere con le scuole secondarie di primo grado. Questi incontri, come parte delle attività di Luiss volte a trasferire conoscenze e sensibilizzare le nuove generazioni, hanno esplorato tematiche quali quelle della discriminazione e dei diritti umani; della resilienza, della forza di volontà e del superamento delle difficoltà in relazione alla disabilità e allo sport; dell'empowerment personale e interpersonale; dell'interazione tra l'intelligenza artificiale e gli stereotipi che possono emergere nei sistemi automatizzati.

Nel 2024 si sono svolti 9 incontri, ai quali hanno partecipato 287 studenti appartenenti a 8 classi.

ATTIVAZIONE DI UN OSSERVATORIO SULLE TEMATICHE DELLA PARITÀ DI GENERE, DELLA LOTTA AGLI STEREOTIPI, DEL CONTRASTO ALLA VIOLENZA DI GENERE E ALLA VIOLENZA SULL'IDENTITÀ DI GENERE, PER LA VALORIZZAZIONE DELLE DIVERSITÀ E DELL'INCLUSIONE

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

Nel corso del 2024, il Diversity & Inclusion Hub - l'Osservatorio di CORE, partner di Luiss

Business School - ha lanciato un magazine trimestrale monotematico, un blog dedicato sul sito web e un white paper, che è stato presentato durante il summit tenutosi a ottobre nella cornice di Villa Blanc. L'evento ha rappresentato un'importante occasione di confronto sulla diversità e l'inclusione nelle organizzazioni, affrontando temi cruciali come l'equità di genere, l'integrazione culturale e il superamento degli stereotipi nel mondo del lavoro. Attraverso panel di esperti, workshop interattivi e testimonianze dirette, i partecipanti hanno potuto esplorare strategie e best practice per costruire ambienti professionali più equi e inclusivi.

INTEGRAZIONE DELLA DIMENSIONE DI GENERE NELLA RICERCA

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

Nel 2024, l'Osservatorio su Genere, Inclusione e Diversità (OGID) ha condotto diverse ricerche approfondite sui temi di diversità e inclusione (D&I). Questi studi hanno esplorato il rapporto tra media e rappresentazioni di genere, analizzando come le narrazioni mediatiche influenzano la percezione sociale delle identità di genere, e hanno indagato le dinamiche della comunicazione politica e istituzionale in relazione alla diversità. Particolare attenzione è stata dedicata al design e alla valutazione dell'impatto delle politiche di genere e inclusione, sia nel settore pubblico che privato, così come agli effetti delle nuove tecnologie su questi temi. L'Osservatorio ha inoltre analizzato le dinamiche di informazione e disinformazione, esaminando come queste possano influenzare in modo differenziato diverse categorie sociali, culturali, di genere, etniche e sessuali, insieme ai processi partecipativi e alle dinamiche intersezionali nella partecipazione politica e mediale.

Parallelamente, l'Osservatorio sull'Equità di Genere nella Leadership in Sanità ha pubblicato il report annuale "Gender Leadership Index in Health. Equità di genere della leadership nel settore sanitario - 2024", offrendo una fotografia aggiornata sull'evoluzione e lo stato attuale dell'equità di genere nella leadership del settore sanitario a livello nazionale.

A completare il quadro, il Centro di Ricerca su Comportamenti e Tecnologie X.ITE (Insight Technology Enhanced) ha commissionato una ricerca sui comportamenti delle donne italiane nella cura di sé, che ha portato alla presentazione del Movimento RegenerActions, un'iniziativa volta a promuovere nuove pratiche di benessere.

Infine, il Progetto "The historical roots of global inequality" ha approfondito le radici storiche della disuguaglianza globale, contribuendo a una più ampia comprensione delle cause strutturali che influenzano le dinamiche di sviluppo e giustizia sociale a livello internazionale.

Queste attività, pur diverse nei focus, sono collegate da un comune impegno a esplorare e promuovere temi di equità e diversità arricchendo così la ricerca interdisciplinare e l'impatto sociale della faculty Luiss.

PROMOZIONE INTERNA DELLA RICERCA SU TEMI GENDER

Promozione attraverso newsletter/newsbook interna della ricerca sulla dimensione di genere e della ricerca da parte delle donne

Nell'ambito del Research and Third Mission Newsbook 2024, promosso dall'Ufficio Ricerca e Terza Missione, che ha l'obiettivo di favorire la diffusione della ricerca accademica e l'interazione tra l'Università e la società, sono stati realizzati otto video dedicati alla condivisione di conoscenze e approfondimenti

sui temi della parità di genere e dell'inclusività. Di seguito una breve panoramica:

- La Prof.ssa Emiliana De Blasio, insieme ai colleghi Donatella Selva e Mattia Zunino, ha illustrato gli obiettivi di ricerca dell'Observatory on Gender, Inclusion and Democracy (OGID).
- In "Corporate Governance and Diversity: Gender Quotas in The Boardroom and the Role of Law From a Corporative Law Perspective", la Ricercatrice Livia Ventura ha ricostruito il panorama in evoluzione riguardo alla diversificazione di genere dei consigli di amministrazione e le sue implicazioni per il governo societario.
- In "The gender gap in Ph.D. Entrepreneurship", la Prof.ssa Giovanna Vallanti ha indagato, insieme al Prof. Alessandro Muscio, il nesso tra un ambiente accademico e l'imprenditorialità dottorale.
- Nel libro "The Moralism International", la Prof.ssa Kristina Stoeckl mostra come moralità e conflitti transnazionali siano strettamente connessi e incidano sul riconoscimento e sulla promozione dei diritti delle donne a livello globale.
- In ambito Human Resources Management (HRM), il lavoro della Prof.ssa Maria Giovanna Devetag ha esaminato la connessione tra leadership, personalità e motivazione dei dipendenti in "The impact of leadership preferences and personality traits on employees' motivation".
- In "Social and Digital Vulnerabilities", il Prof. Michele Sorice ha indagato la possibilità degli strumenti digitali di generare un ambiente inclusivo.
- La Prof.ssa Marta Simoncini ha illustrato la sua ricerca sul Fondo sociale europeo e l'attuazione dei diritti all'assistenza sociale e all'inclusione sociale attraverso il bilancio dell'UE.
- La Prof.ssa Sofia Ranchordas ha descritto la

sua ricerca sul ruolo dell'empatia nei servizi pubblici digitali, in particolare a beneficio dei cittadini vulnerabili.

Sensibilizzazione dei docenti per il corretto inserimento nella banca dati IRIS dei prodotti della ricerca, indicando se esistenti le keywords di genere o la valorizzazione di altre diversità che caratterizzano la pubblicazione scientifica

Nel 2024, il portale Iris Luiss ha registrato complessivamente 623 pubblicazioni di ricerca, di cui 201 riguardano temi legati agli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDGs). A queste si aggiungono 55 pubblicazioni presenti nel database internazionale Scopus, portando il totale delle pubblicazioni della faculty Luiss sui temi dello sviluppo sostenibile a 256. Tra i goal con il maggior numero di pubblicazioni, spicca in particolare il Goal 5, con 21 lavori dedicati.

INTEGRAZIONE DELLA DIMENSIONE DI GENERE NELLA DIDATTICA

Potenziamento dell'offerta formativa sui temi gender

I D&I Lab, i laboratori tematici attivi dal 2022 presso il Dipartimento di Giurisprudenza, hanno continuato le loro attività anche nel 2024, con due incontri nel secondo semestre. Il primo di questi è stato organizzato presso il Luiss Open Lounge e ha avuto come focus la presentazione del volume “Parole che separano. Linguaggio, Costituzione, Diritti” della Prof.ssa D’Amico, Prorettore con delega alla Legalità, Trasparenza e Parità dei Diritti dell’Università degli Studi di Milano. All’incontro hanno partecipato il Prof. Raffaele Bifulco (Luiss), la Prof.ssa Marzocco (Università di Napoli), la Prof.ssa Sassi (Università di Firenze) e uno studente dell’associazione Hortensia. Il secondo incontro ha avuto come oggetto la proiezione del film “Maschile Singolare”, di cui verranno forniti maggiori dettagli nella sezione “Misure per il gender mainstreaming nella comunicazione

esterna e negli eventi”.

Nell’ambito della Sustainability, Diversity & Inclusion Gym, la Luiss ha offerto percorsi formativi che hanno aiutato studentesse e studenti a sviluppare una consapevolezza critica riguardo alle principali sfide sociali e ambientali della contemporaneità.

Nel 2024 è stato avviato il laboratorio tematico Strategy and ESG for Human Economy, che ha coinvolto 52 studenti e studentesse, con l’obiettivo di approfondire i fondamenti dell’economia umana. Il percorso si è ispirato ai principi dell’economia circolare, sostenibile, francescana, etica e civile, offrendo un approccio integrato e valoriale. Attraverso lo studio di casi concreti, il laboratorio ha analizzato modelli economici applicabili nelle imprese, con un focus sull’integrazione dei criteri di responsabilità sociale d’impresa (CSR) e degli standard ambientali, sociali e di governance (ESG).

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

Nel quadro delle iniziative per la promozione della parità di genere e il sostegno all’accesso all’istruzione superiore, nel 2024 la Luiss, grazie al supporto economico del Fondo Filantropico We Dream, ha introdotto nuove tipologie di borse di studio rivolte alle studentesse della Regione Calabria in condizioni economiche svantaggiate. L’obiettivo di questa misura è stato favorire la mobilità sociale e ampliare le opportunità di accesso agli studi universitari.

Inoltre, per agevolare la frequenza delle lezioni da parte dei genitori single con figli piccoli, è stata confermata una riduzione del contributo unico per questa categoria di studenti e studentesse, offrendo un supporto concreto per alleggerire le spese di accudimento.

Particolare attenzione è stata dedicata alle

studentesse nei settori interdisciplinari tra STEM e scienze sociali, ambiti in cui le disparità di genere sono ancora presenti. Il sostegno economico offerto ha avuto l’obiettivo di incentivare una maggiore partecipazione femminile in questi campi del sapere, favorendo non solo l’accesso agli studi, ma anche la creazione di un mercato del lavoro più equo e inclusivo. Nel 2024, 55 studentesse hanno beneficiato di una borsa di studio iscrivendosi ai corsi di Management and AI e Data Science and Management, confermando l’importanza di queste iniziative nel promuovere la presenza femminile in ambiti strategici.

Borse di studio erogate sui temi D&I in Luiss Business School

Le agevolazioni finanziarie e le borse di studio rappresentano strumenti fondamentali per promuovere l’accesso equo all’istruzione, contribuendo così al raggiungimento degli SDGs 4 (Istruzione di qualità), 5 (Uguaglianza di genere) e 10 (Ridurre le disuguaglianze). Nel corso del 2024, Luiss Business School ha erogato 98 borse di studio e agevolazioni finanziarie, sia totali che parziali. Tra queste, una quota di 33 borse di studio è stata destinata a donne.



EQUILIBRIO DI GENERE NEL RECLUTAMENTO E NELLE PROGRESSIONI DI CARRIERA

PROMOZIONE DELL'EQUILIBRIO DI GENERE NELLA PROGRESSIONE DI CARRIERA E RIDUZIONE DELLA SEGREGAZIONE VERTICALE

Istituzione di meccanismi di monitoraggio delle procedure di avanzamento della faculty e dello staff

Nel quadro del Regolamento per l'assegnazione di fondi di ricerca su base premiale, nel 2024 sono stati introdotti specifici correttivi per garantire un'equità di trattamento tra ricercatori e ricercatrici. In particolare, nella Valutazione Interna della Ricerca è stato riconosciuto l'impatto dei congedi parentali sulla produttività scientifica, prevedendo un meccanismo di integrazione dei fondi di ricerca per coloro che hanno usufruito di tali congedi. Con questa misura, la Luiss ha inteso:

- promuovere una maggiore equità di genere, riducendo il rischio che le ricercatrici vengano penalizzate nel sistema di valutazione dei fondi di ricerca a causa di periodi di assenza legati alla maternità;
- compensare l'interruzione dell'attività di ricerca con un finanziamento aggiuntivo o un adeguamento dei fondi già assegnati;
- garantire che i ricercatori e le ricercatrici che rientrano da un congedo non si trovino in svantaggio competitivo rispetto ai colleghi che non hanno avuto pause.

Inoltre, rimanendo nell'ambito dei meccanismi di monitoraggio delle procedure di avanzamento della faculty, il Comitato Esecutivo¹¹ ha deliberato di estendere agli Assistant Professor (Research)

e ai Lecturer le tutele previste per i ricercatori di cui all'art. 24 della Legge 240/2010.

In particolare, in caso di maternità si è previsto:

- l'integrazione dell'indennità INPS (pari all'80%) con un ulteriore 20% a carico dell'Ateneo, al fine di assicurare il pieno trattamento economico durante il periodo di maternità obbligatoria;
- la proroga del contratto per un periodo pari a cinque mesi, corrispondente alla durata della maternità obbligatoria.

ISTITUZIONE DI PROGRAMMI DI FORMAZIONE E MENTORING PER PROMUOVERE L'EMPOWERMENT

Programma “GROW – Generating Real Opportunities for Women” con focus su Data Girls

Il programma GROW ha l'obiettivo di valorizzare le discipline STEM, promuovendo la partecipazione femminile e incoraggiando le studentesse ad avvicinarsi all'analisi dei dati e alle carriere in ambito scientifico e tecnologico. Nato per contrastare gli stereotipi di genere, il programma si impegna a favorire una maggiore inclusione e diversità nei settori STEM.

L'edizione dell'anno accademico 2023/2024 ha previsto tre iniziative principali – Data Girls, Job Shadowing e Grow Talk – coinvolgendo un totale di 43 partecipanti, di cui 34 studentesse e 9 studenti. Nell'ambito delle challenge proposte dalle aziende partner, i partecipanti sono stati organizzati in gruppi per sviluppare progetti innovativi. A distinguersi in particolare è stato il gruppo assegnato alla SIAE, che si è aggiudicato il primo posto in questa edizione.

MISURE CONTRO LA VIOLENZA DI GENERE, INCLUSE LE MOLESTIE SESSUALI

GARANTIRE UN ASCOLTO CONTINUO

Istituzione di uno sportello con figure specifiche di supporto (psicologico e legale) per le molestie e le violenze sessuali

In linea con l'art. 4 del Codice di Condotta per la Prevenzione e il Contrasto delle Discriminazioni e delle Molestie Morali e Sessuali, il Comitato Esecutivo¹² ha conferito, a dicembre 2024, l'incarico di Consigliera di fiducia di Ateneo all'Avv. Irma Conti.

Tale figura si occupa di offrire assistenza e consulenza imparziale, confidenziale e professionale a chiunque intenda segnalare situazioni o comportamenti inadeguati, garantendo la tutela dei diritti di studentesse, studenti, staff e faculty.

La nomina ha rappresentato un impegno tangibile dell'Ateneo nel promuovere la parità di genere, combattere le discriminazioni e prevenire le molestie all'interno dell'ambiente accademico, contribuendo a creare un contesto di studio e lavoro più equo e rispettoso.

Comunicazione e disseminazione delle attività dello sportello e del supporto

A maggio 2024 l'Ufficio Social Innovation, D&I, in sinergia con l'Ufficio Branding & Corporate Communication, ha lanciato la pagina online “Strumenti di segnalazione e supporto”. Attraverso la Consigliera di fiducia di Ateneo, il servizio Luiss ti ascolta, il numero antiviolenza e stalking 1522 e i centri antiviolenza, la pagina fornisce indicazioni precise su chi rivolgersi in caso di difficoltà, discriminazione o violenza. Con questa iniziativa, il nostro obiettivo è stato promuovere un ambiente di studio e di lavoro più sicuro, inclusivo e rispettoso, dove ogni persona possa sentirsi ascoltata e protetta.



¹¹ Delibera CE N. 260/2024

¹² Delibera CE N. 397/2024

MISURE PER IL GENDER MAINSTREAMING NELLA COMUNICAZIONE ESTERNA E NEGLI EVENTI

REALIZZAZIONE DI EVENTI E WORKSHOP SULLE BUONE PRATICHE DI GENDER MAINSTREAMING

Cicli di incontri di formazione e sensibilizzazione “D&I Intersections” e “D&I Learning and Sharing”

Nel 2024, la Luiss ha organizzato una serie di iniziative incentrate su tematiche di diversità e inclusione, con l'obiettivo di promuovere la parità di genere e sensibilizzare sull'importanza di valorizzare le differenze. Questi eventi si sono svolti nell'ambito degli anni accademici 2023/2024 e 2024/2025 e di seguito viene fornita una breve panoramica degli appuntamenti realizzati.

Nell'ambito del ciclo “D&I Intersections”, è stato esaminato come le diverse dimensioni della diversità – come genere, razza, orientamento sessuale, disabilità ed etnia – influenzino le esperienze individuali e collettive, creando possibili dinamiche di discriminazione e oppressione. Cinque gli eventi realizzati in corrispondenza o nelle vicinanze di alcune giornate simbolo internazionali:

- **Violenza sulle donne: storie di detenute:** come evento di lancio del ciclo “D&I Intersections” tenuto in occasione della Giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne, l'incontro ha offerto uno spazio di riflessione per discutere le specifiche problematiche che le donne affrontano nel sistema carcerario influenzando la vita delle detenute, le politiche penitenziarie, e le opportunità di riabilitazione e reinserimento. All'appuntamento hanno preso parte: Prof.ssa Emiliana De Blasio,

Advisor del Rettore per Diversity&Inclusion; Prof. Pietro Maria Sabella, Fondazione Severino e docente del corso Diritto e Humanities; Cira Stefanelli, Dirigente del Dipartimento di Giustizia Minorile e di Comunità; Alessia Giuliani, funzionario giuridico-pedagogico in servizio presso Rebibbia Femminile; Marco Patarnello, Magistrato di sorveglianza presso il Tribunale di Roma; Bianca Meira, ex-detenuta come testimonianza del suo processo di reinserimento sociale; Vincenzo Ferrera, attore di Mare Fuori e Per Elisa – il Caso Claps. Inoltre, come simbolo di sensibilizzazione e impegno nella lotta contro la violenza di genere, è stata illuminata di rosso la facciata di Viale Romania e sono state inaugurate cinque panchine rosse come segno di memoria e supporto alle vittime. Un gesto che ci ha invitato a riflettere sulla necessità di un cambiamento culturale e sociale.

- **Lavoro inclusivo: aziende, talenti e la riforma della Legge 68/99**, ospitato presso il The Dome del Campus di viale Romania nell'ambito dell'iniziativa del Diversity Day. Il convegno ha approfondito il ruolo delle aziende nell'attuare politiche inclusive e nel favorire l'integrazione delle persone con disabilità nel mercato del lavoro.
- **Leadership femminile: non è solo una messa in scena** è stata un'esperienza teatrale organizzata in collaborazione con l'Ambasciata della Repubblica Federale di Germania a Roma, che si è svolta presso la Sala Colonne del Campus di viale Pola. Durante l'evento, le due attrici hanno interpretato diversi personaggi storici e contemporanei, evocando temi come l'autenticità della donna leader, i pregiudizi di genere, la resilienza, l'equilibrio tra lavoro e vita privata, e le sfide del potere nel passato e nel presente. Tra i partecipanti: Maria Adebahr, Ministra plenipotenziaria, Vice-Capo Missione, Ambasciata della Repubblica Federale di

Germania a Roma; Martina Mühlhofer, General Manager Italia, Bayerische Landesbank; Paul Vanderbroeck, Executive Coach e autore del libro Leadership Strategies for Women.

- **Vernissage della mostra “Ritratte. Donne di arte e di scienza”**: organizzato in collaborazione con Fondazione Bracco, è stato un'occasione per celebrare il contributo delle donne nei settori accademico, STEM, culturale e artistico. Attraverso i ritratti di venti donne, immortalate dal fotografo Gerald Bruneau, la Luiss ha voluto raccontare storie di empowerment femminile e promuovere i principi di inclusività in ambiti tradizionalmente dominati dagli uomini, con l'obiettivo di accelerare il progresso e favorire una completa parità di genere. Tra coloro che hanno preso parte: Andrea Prencipe, Rettore Luiss; Emiliana De Blasio, Advisor per D&I; Irene Finocchi, Advisor del Rettore per la Trasformazione Digitale; Patrizia Galeazzo, Responsabile dei progetti educativi di Fondazione Bracco; Paola Velardi, Prof.ssa di Informatica presso Sapienza Università di Roma; Rossella Vodret, Già Sovrintendente Speciale del Polo Museale della Città di Roma e del Patrimonio Storico Artistico e Antropologico.
- **Dibattito-presentazione del film “Maschile singolare”**, che si è inserito nell'ambito del ciclo D&I Intersections e del Laboratorio Academic Gym “Diversity & Inclusion Lab”, curato dalla Prof.ssa Patrizia Ferragamo e dal Prof. Edoardo Messineo. L'evento ha rappresentato un'importante occasione per riflettere sulle sfide legate alle costruzioni di genere nel contesto contemporaneo. Oltre all'Advisor del Rettore per Diversity&Inclusion, tra i partecipanti figurano: Patrizia Ferragamo, Docente Luiss di Eguaglianza, diversità e inclusione; Edoardo Messineo, Docente Luiss di Eguaglianza, diversità e inclusione; Lucia Urciuolo, Presidente Associazione EDGE LGBTQ+ leaders for change; Stefano Deplano, Docente di Diritto

privato, Università Vanvitelli; Lorenzo Marmo Docente di cinema e fotografia, UniRoma3; Beatrice Russo, Avvocata esperta D&I; Alessandro Guida, regista del film.

Una attenzione particolare è stata riservata alla Giornata internazionale della donna. Durante la settimana dell'8 marzo – che mira a sensibilizzare la Comunità accademica riguardo le sfide legate alla disuguaglianza di genere – sono stati organizzati eventi e lezioni aperte con l'obiettivo di offrire uno spazio di confronto e riflessione sulle tematiche legate all'uguaglianza, alle sfide quotidiane che le donne affrontano e ai progressi ancora necessari per raggiungere una piena parità. Coinvolgendo esperti del settore, che hanno condiviso esperienze e proposte per favorire un cambiamento culturale duraturo, nell'ambito del ciclo “D&I Intersections” si sono tenuti i seguenti incontri:

- **Women in International Organisations**, una lezione aperta durante la quale è stato discusso il ruolo e la partecipazione delle donne nelle organizzazioni internazionali. I relatori che sono intervenuti: Emiliana De Blasio, Advisor del Rettore per Diversity & Inclusion; Silvia Menegazzi, Docente Luiss di Relazioni Internazionali; Lenyara Fundukova, Head of KM Unit, IFAD; Lindsey Hook, Head of Culture and Events at WFF, FAO; Chiara Segrado, UK Deputy Permanent Representative to WFP; Emma Grylle, Advisor for the Global Assurance Project, WFP.
- **Personal is Political**, che ha esplorato le interconnessioni tra esperienze personali e dinamiche politiche e sociali.
- **Come un'onda contro la violenza sulle donne**, la campagna nazionale che Luiss ha ospitato con dei panel finalizzati a sensibilizzare e coinvolgere attivamente la Comunità accademica nella lotta contro la violenza di genere. Queste sessioni, che hanno visto la partecipazione di esperti e rappresentanti delle istituzioni, hanno offerto un'importante occasione di confronto e riflessione sugli

stereotipi di genere, sul ruolo dei giornalisti e sulla comunicazione e sull'impegno della Commissione parlamentare di inchiesta sul femminicidio, della magistratura e dei centri antiviolenza.

- **Dialogo con Alice Urciuolo**, autrice del libro “La verità che ci riguarda”, per affrontare il tema delle dipendenze affettive invitando studenti e studentesse a riflettere sulle aspettative sociali e culturali imposte alle donne e sull'impatto che queste hanno sulle loro scelte personali e affettive.
- **Gendering Computer Science**, per raccontare la scarsa rappresentanza femminile nei settori della scienza informatica, della tecnologia e dell'ingegneria, analizzando anche i bias di genere presenti nei sistemi tecnologici.
- **Violenza e disagio femminile: esperti a confronto**, come occasione per poter analizzare le problematiche legate alla violenza di genere e al disagio psicologico ed emotivo che molte donne affrontano a causa di esperienze traumatiche. Ne hanno discusso: Emiliana De Blasio, Advisor per Diversity & Inclusion; Pietro Maria Sabella, Docente Luiss di Diritto e Humanities; Avv. Valeria Aresti, Presidente di DoMino – Centro Studi, Ricerche e Intervento su Violenze e Disagio Relazionale; Sara Fiorenza, Psicoterapeuta e Direttrice PoliOfficine; Flavia Mariani, Consulente di marketing e comunicazione NOVE Caring Humans; Chiara Oddi, Presidente dell'Associazione studentesca Hortensia.
- **I tabù di essere donna**, come momento per abbattere insieme a Kate Clancy, scrittrice del libro “Ciclo”, alcuni tabù legati all'essere donna, come il ciclo mestruale e la salute sessuale e riproduttiva.

Nell'anno accademico 2024/2025 è stato inaugurato il ciclo di eventi “**D&I Learning and Sharing**”, che ha avuto come primo appuntamento la presentazione del libro “Il rosa è solo un colore” di Claudio Volpe.

L'incontro, che si è svolto ad ottobre presso l'Aula Magna Mario Arcelli del Campus di viale Pola con l'obiettivo di affrontare il tema degli stereotipi di genere e delle identità individuali, ha visto la partecipazione di: Emiliana De Blasio, Advisor per D&I; Patrizia Ferragamo, Docente Luiss di Eguaglianza, diversità e inclusione; Edoardo Messineo, Docente Luiss di Eguaglianza, diversità e inclusione; Alfonso Benevento, Giornalista, scrittore ed esperto di nuove tecnologie e AI; Jessica Burrai, Assegnista di Ricerca in Psicologia generale, Sapienza Università di Roma. L'evento si è svolto alla presenza di 10 classi del Liceo Statale Maria Montessori, per un totale di circa 200 studenti e studentesse, come parte dell'impegno della Luiss nella sua Terza Missione, volto a promuovere la cultura e l'educazione sul territorio.

I dettagli sugli eventi e le lezioni aperte tenute nell'ambito di questo ciclo di incontri saranno forniti nel Bilancio di Genere 2025.

In occasione della Giornata internazionale contro la violenza sulle donne, una data di grande significato per Luiss, l'Università ha dato vita a una serie di iniziative che hanno coinvolto corpo studentesco, staff e faculty, contribuendo a sensibilizzare la Comunità su tematiche fondamentali come la violenza di genere, gli stereotipi e le disuguaglianze.

Presso il The Dome del Campus di viale Romania, è stata presentata la campagna di sensibilizzazione #NessunaScusa. L'incontro ha rappresentato un'importante occasione per riflettere su tematiche cruciali come la violenza di genere e per promuovere la cultura del rispetto e della prevenzione insieme ad esperti, istituzioni e rappresentanti di organizzazioni impegnate nella lotta contro la violenza. Sono stati condivisi dati significativi, storie di coraggio e iniziative concrete per sostenere le vittime, dando voce a coloro che sono impegnati in prima linea, sia a livello sociale che istituzionale, per costruire una società

più inclusiva e rispettosa dei diritti umani. Tra questi, Gino Cecchetti che ha condiviso la sua testimonianza, parlando dell'associazione nata in ricordo di sua figlia, vittima di femminicidio. Con il suo intervento, ha portato un messaggio di speranza e determinazione nella battaglia contro la violenza di genere, sottolineando l'importanza di sensibilizzare la società e di supportare le vittime attraverso iniziative concrete.

In aggiunta a questa iniziativa, Luiss ha ospitato anche il Women Economic Forum, un evento internazionale che ha riunito donne leader, imprenditrici, accademiche e professioniste provenienti da tutto il mondo per discutere le sfide economiche e sociali che le donne affrontano, promuovendo l'empowerment femminile e

l'inclusione nei settori economici e decisionali.

L'Università ha concluso le sue celebrazioni con due eventi organizzati dall'Associazione studentesca Hortensia e da Wonder Magazine, che hanno offerto ulteriori occasioni di riflessione e approfondimento su temi legati alla violenza di genere, alle sfide quotidiane che le donne affrontano e all'importanza della solidarietà e del supporto reciproco.

Con questi eventi abbiamo voluto diffondere il messaggio di lotta contro la violenza e di promozione dei diritti delle donne, coinvolgendo la Comunità Luiss in un impegno condiviso per un cambiamento positivo.



SENSIBILIZZAZIONE DEGLI STAKEHOLDER INTERNI ED ESTERNI

Creazione di una sezione specifica negli spazi di pubblicizzazione esterna delle attività dell'Università

La Luiss University Press (LUP), casa editrice dell'Università Luiss, si impegna a promuovere la conoscenza e il dialogo interdisciplinare attraverso pubblicazioni di alta qualità, accessibili e significative per il dibattito pubblico. Nel 2024, la LUP ha pubblicato 60 volumi, tra cui spiccano, per rilevanza e impatto sui temi dell'inclusione e della sostenibilità:

- “La grande D. Come la leadership femminile trasforma le organizzazioni” di Paola Lazzarini, che esplora il potenziale innovativo del diversity management. Attraverso testimonianze e casi aziendali, il volume analizza uno stile di leadership basato su empatia, gentilezza e responsabilità etica.
- “Ciclo. Storia e cultura dell'ultimo tabù” dell'antropologa Kate Clancy, che offre una riflessione critica sulla storia delle mestruazioni, ancora oggi segnate da stereotipi e discriminazioni.

Campagna di comunicazione per accompagnare e illustrare l'iniziativa This Unique

Nel 2024, è proseguita la distribuzione gratuita di assorbenti plastic-free e biocompostabili nei servizi igienici dell'Ateneo, confermando l'impegno dell'Università nel garantire un accesso equo e inclusivo a prodotti essenziali per tutte le persone che ne hanno bisogno. Come prima Università in Italia ad aver introdotto gli assorbenti nei propri spazi, ad ottobre è stata realizzata un'intervista con This Unique, alla quale hanno partecipato studentesse e studenti per raccontare il valore di questo progetto e l'impatto che ha avuto sulla Comunità universitaria. Questa iniziativa continua a

svolgere un ruolo fondamentale nella lotta contro gli stereotipi di genere, contribuendo a promuovere una cultura di rispetto e solidarietà attraverso l'accesso equo a risorse essenziali per tutte le persone, a prescindere dal loro genere.

SENSIBILIZZAZIONE DEGLI STAKEHOLDER INTERNI ED ESTERNI

Promozione di un ambiente di apprendimento sostenibile e collaborativo

Nel corso del 2024, i Creative Learning Spaces della Luiss (Language Café e LOFT) si sono consolidati come centri di sostenibilità sociale, oltre che ambientale ed economica, attraverso numerose attività e progetti.

Questi spazi, pensati per coltivare talenti, favorire le interazioni e incoraggiare lo sviluppo di competenze trasversali, offrono al corpo studentesco e a tutta la Comunità non solo l'opportunità ma anche gli strumenti e l'esperienza pratica per affrontare con successo le sfide del futuro.

Di seguito, una panoramica delle attività svolte da Luiss Language Café e da Luiss LOFT nel corso del 2024, con un focus particolare sui temi di genere, diversità e inclusione.

Luiss Language Café

Con un approccio basato sulla partecipazione attiva, le iniziative del Language Café si sono fondate principalmente sull'interazione peer-to-peer e sulla collaborazione con volontari e tirocinanti provenienti da diverse parti del mondo che contribuiscono a rendere l'esperienza culturale e formativa ancora più ricca e stimolante.

Nell'ambito della sostenibilità sociale, si sono svolte:

- Iniziative/eventi per la promozione dell'inclusione e delle pari opportunità con dibattiti su tematiche sociopolitiche, economiche e di genere, con il coinvolgimento di esperti e studenti, per un totale di 156 eventi

nel 2024; storytelling workshop e Poetry Slam per promuovere la libertà di espressione e la valorizzazione delle culture diverse; momenti di celebrazione di festività, come la Giornata internazionale della donna e la Festa della diversità; sessioni dinamiche a tema culturale e artistico (es. Jam Sessions), coordinando opportunità di apprendimento con nuovi metodi per facilitare l'integrazione degli studenti e delle studentesse.

- Sessioni di empowerment studentesco e benessere psicologico, con oltre 460 consulenze professionali (CV, lettere di presentazione, preparazione interviste) per aiutare studenti/sse nell'inserimento lavorativo; creazione della Music Production Room, uno spazio per promuovere la creatività e il benessere attraverso la musica; allestimento di spazi ricreativi (es. Quiz a tema, Chess Club, Tornei FIFA, Italian Games Night, Tornei di giochi da tavolo) per stimolare la mente e favorire l'interazione tra studenti.

Nel 2024 è stata introdotta una Games Room attiva durante alcune ore della giornata.

Laboratory of Fabulous Things

Il Laboratory of Fabulous Things (LOFT) incarna il lato tecnologico e visionario degli spazi creativi della Luiss che, dal 2017, si è affermato come un punto di riferimento per gli studenti e le studentesse che vogliono esplorare le frontiere del digitale e della produzione multimediale. In ambito di inclusione, genere e diversità, sono state svolte sessioni formative tecnologiche prevedendo il Tutorato e-Learning “Learning Lab”, che ha gestito 2300 richieste di assistenza risolte per garantire pari opportunità nell'accesso alla formazione digitale. Inoltre, sono stati attivati servizi come “Ask the Expert”, un supporto settimanale per studenti e docenti nella creazione di contenuti digitali, insieme a numerose iniziative finalizzate a stimolare la creatività e lo sviluppo delle competenze digitali.



SENSIBILIZZAZIONE DEGLI STAKEHOLDER INTERNI ED ESTERNI

Attività di sensibilizzazione e formazione per promuovere una cultura dell'etica nello sport

L'Associazione Sportiva Luiss (AS Luiss), fondata nel 1999 con l'obiettivo di promuovere la pratica sportiva tra la popolazione studentesca dell'Ateneo e diffondere i valori etici e sociali attraverso lo sport, si distingue per l'impegno a favore dell'inclusività e della parità di genere. Tra le iniziative rilevanti, è spiccato il progetto "I Semi dell'Etica", realizzato in collaborazione con l'Associazione Centri Sportivi Italiani (ACSI), il Movimento per l'Etica, la Cultura e lo Sport (MECS), la Lega Nazionale Dilettanti (LND), e con il supporto istituzionale dell'Istituto per il Credito Sportivo. Questo progetto, che nel 2024 ha coinvolto circa 10.000 studenti e studentesse di 20 scuole secondarie di secondo grado in 10 regioni e 19 città, ha avuto l'obiettivo di educare i giovani ai valori dell'etica, del rispetto e della cittadinanza attiva attraverso lo sport. I partecipanti hanno avuto l'opportunità di seguire un percorso di formazione etico-sportivo che ha offerto momenti di riflessione su temi come l'inclusione sociale e la parità di genere. Durante il percorso, hanno incontrato la squadra della Lega Nazionale Dilettanti, preso parte ai webinar "Oltre ogni limite", collaborato alla realizzazione del reel #RespectTheGame, partecipato all'iniziativa GreenGoal e alle attività di orientamento con i Luiss Ambassadors, che hanno raccontato come riescono a conciliare carriera universitaria e sportiva.

FOCUS SULLA CERTIFICAZIONE UNI/PDR 125:2022 E SUL PIANO DI SOSTENIBILITÀ INTEGRATA

Le azioni implementate nel 2024, insieme a quelle intraprese dal 2022, hanno giocato un

ruolo fondamentale nel conseguimento della certificazione corporate¹³ UNI/PdR 125:2022 sulla parità di genere, ottenuta a giugno 2024 dall'ente certificatore DNV.

Il percorso di certificazione ha richiesto l'adozione di misure concrete per la gestione e il monitoraggio delle tematiche legate all'inclusione e alla parità di genere. In quest'ottica, è stato istituito nei primi mesi del 2024 un Comitato Guida, necessario per il raggiungimento della certificazione, con il compito di supervisionare e orientare, per il prossimo quadriennio, le strategie dell'Ateneo finalizzate alla riduzione del divario di genere. Dopo la sua costituzione, il Comitato si è riunito due volte nel corso dell'anno per definire obiettivi e azioni strategiche.

Oltre a rappresentare un importante traguardo nel percorso verso l'equità e l'inclusione, la certificazione ha anche aperto nuove opportunità per la Postgraduate School, consentendole di partecipare a bandi di formazione e di ottenere punteggi aggiuntivi.

Tra le iniziative avviate a fine 2024 dagli Uffici Social Innovation, D&I e Sostenibilità figura l'elaborazione del Piano di Sostenibilità Integrata 2025-2028, volto a ridurre l'impatto ambientale, promuovere parità di genere e inclusione, e rafforzare una governance etica e trasparente.

La fase iniziale, guidata dalla Prof.ssa Emiliana De Blasio, ha previsto la realizzazione di workshop partecipativi con staff, faculty e corpo studentesco, utili a raccogliere proposte e definire obiettivi misurabili.

Il Piano è articolato su quattro Pillar (Sostenibilità; Genere; Diversità e Inclusione; Corporate Governance), tra cui il Pillar Genere coinciderà con il nuovo Gender Equality Plan

2025-2028 (GEP) della Luiss.

Il documento sarà finalizzato nel 2025 e illustrato in modo più approfondito nel Bilancio di Genere dello stesso anno.



¹³ Valida per Luiss, Luiss Business School e LEME.

03

Analisi
di contesto



ANALISI DELLA COMPONENTE STUDENTESCA

COMPOSIZIONE

Gli studenti e le studentesse delle Lauree Triennali (LT), Magistrali/Specialistiche (LM e LS) e a Ciclo Unico (LCU) rappresentano nel loro insieme la cosiddetta componente studentesca.

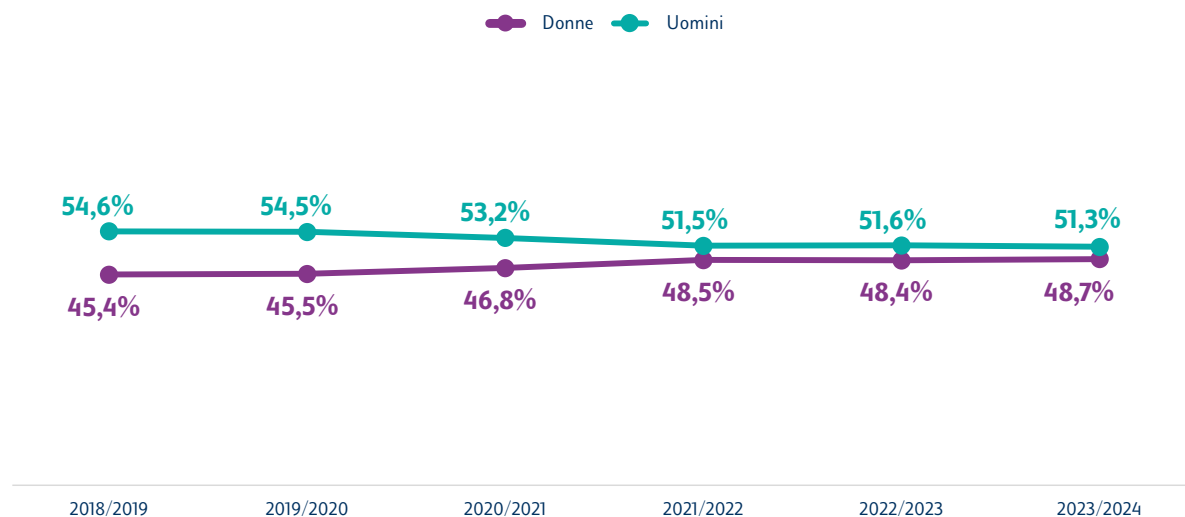
Nel Bilancio di Genere 2023 abbiamo ampiamente raccontato la riorganizzazione per School (Undergraduate e Graduate) che ritroviamo nel Bilancio di Genere 2024 insieme a una prospettiva per Dipartimenti.

Nell'anno accademico (a.a.) 2023/2024 si registra

una crescita della componente studentesca femminile rispetto a quella maschile dello 0,3%. Osservando l'intera serie storica, la differenza tra la componente maschile e quella femminile è passata da +9,3% nell'a.a. 2018/2019 a un +2,7% nell'a.a. 2023/2024, registrando una crescita delle studentesse, in termini percentuali del 3,3% in 6 anni.

Dalla figura 1 si osserva inoltre che tra gli anni accademici 2022/2023 e 2023/2024 si è registrato un incremento di 0,3 punti percentuali nella quota di studentesse. Un aumento particolarmente significativo si è verificato tra il 2020/2021 e il 2021/2022, con un salto dal 46,8% al 48,5%. Complessivamente, a partire dall'anno accademico 2018/2019, la percentuale di studentesse è cresciuta di 3,3 punti percentuali.

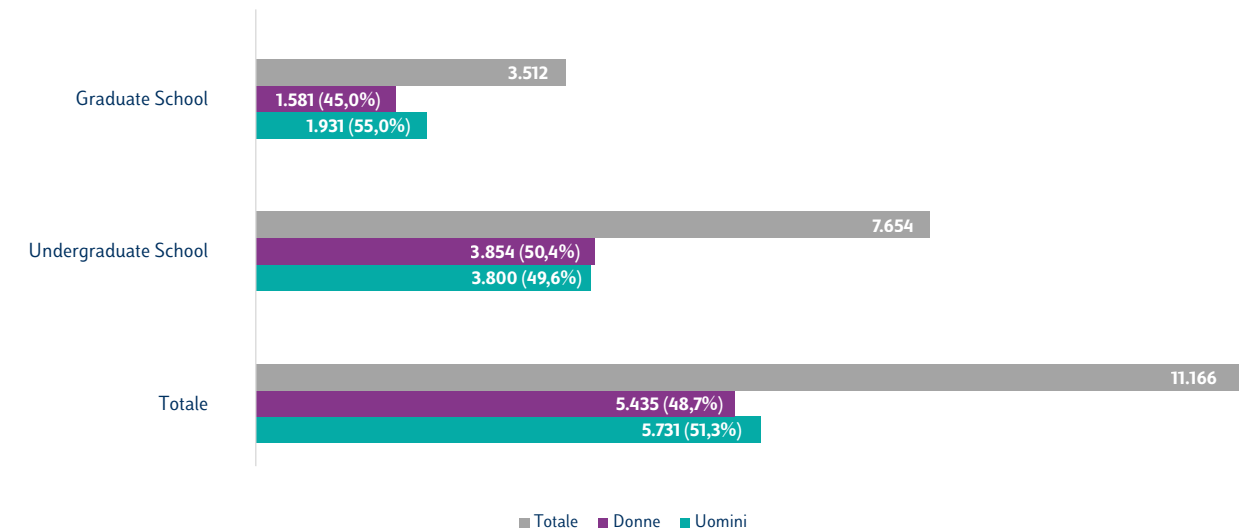
Figura 1: Serie storica composizione componente studentesca



Se osserviamo l'analisi della componente studentesca per le School, nell'a.a. 2023/2024, troviamo delle differenze nella composizione di genere: il numero di donne iscritte alla Undergraduate School ha superato il numero di iscritti uomini (50,4% vs. 49,6%) mentre quello

della Graduate è inferiore del 10%; le donne sono il 45,0% vs. 55,0% degli uomini, come mostrato nella figura 2.

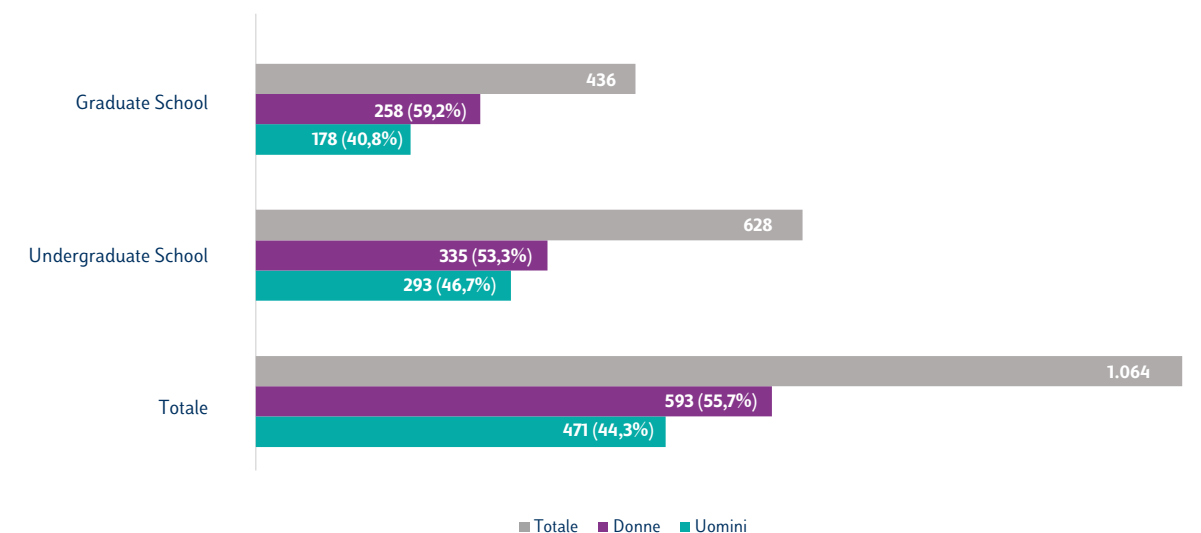
Figura 2: Numero e percentuale di studentesse e studenti iscritte/i a.a. 2023/2024 in base al genere e per School



In un'ottica di intersezionalità, si è proceduto ad un focus degli studenti internazionali per School e per genere: nella figura 3 si osserva come il numero di studentesse straniere iscritte alla Undergraduate School e quello di iscritte alla Graduate School è maggiore rispetto agli studenti stranieri maschi; in particolare, le studentesse straniere iscritte

alla Undergraduate School sono 335 contro i 293 studenti stranieri (53,3% vs 46,7%) mentre le studentesse straniere iscritte alla Graduate School sono 258, il 59,2% contro il 40,8% degli studenti stranieri pari a 178 studenti, contrariamente a quanto succede per gli studenti italiani come mostra la figura 2.

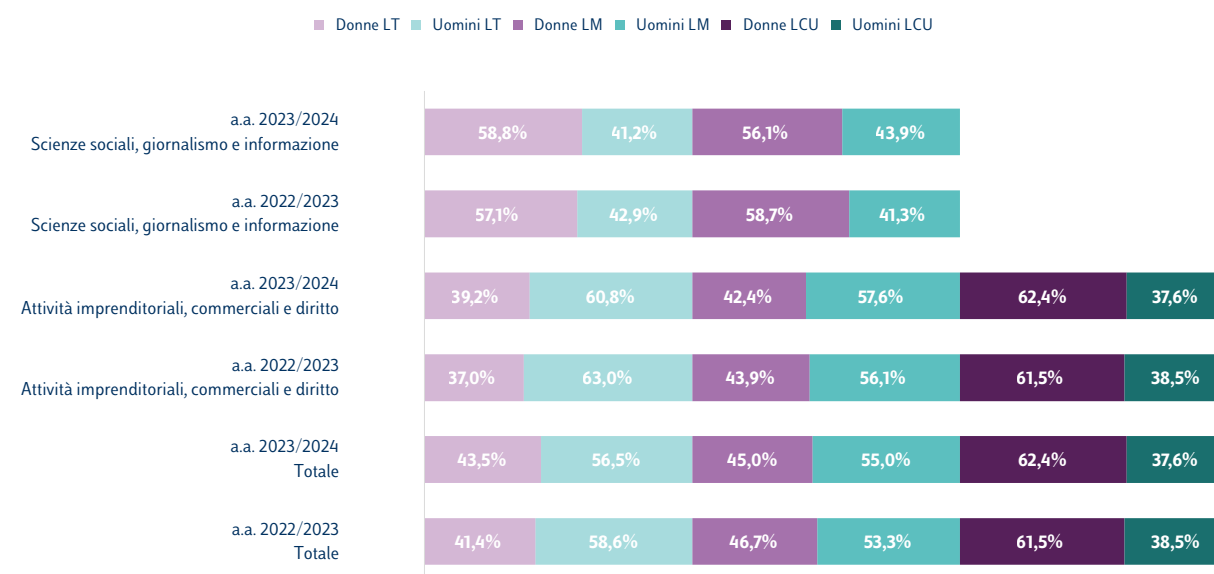
Figura 3: Numero e percentuale di studentesse e studenti straniere/i iscritte/i a.a. 2023/2024 in base al genere e per School



La figura 4 ci permette di notare il diverso peso che le componenti maschili e femminili hanno nelle diverse aree di studio FoET (Fields of Education and Training ISCED-F-2013), stabilite sulla base della classifica internazionale dei settori dell'education dell'UNESCO. In particolare, le studentesse risultano essere la maggioranza nei Corsi di Laurea Triennale e Magistrale dell'area Scienze

sociali, giornalismo e informazione e nei Corsi a Ciclo Unico dell'area Attività imprenditoriali, commerciali e diritto. Viceversa, gli studenti uomini risultano essere la maggioranza nei Corsi di Laurea Triennale e Magistrale dell'area Attività imprenditoriali, commerciali e diritto. Le tendenze descritte sono simili nei due anni accademici osservati, come si osserva nei totali complessivi delle LT, LM e LCU.

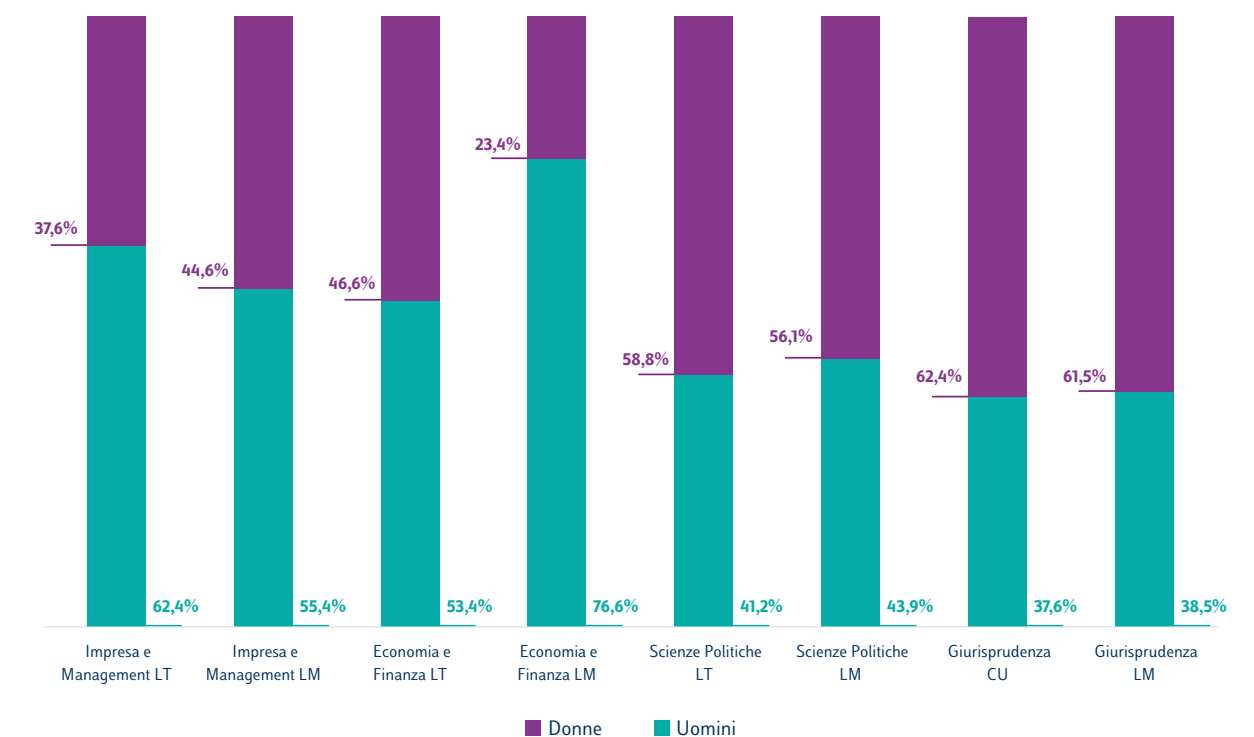
Figura 4: Iscritte/i per tipologia di corso, area di studio e genere a.a. 2023/2024 – 2022/2023



Dai grafici successivi (figure 5, 6 e 7) si osserva un ulteriore dettaglio della componente di iscritti femminile e maschile. In particolare, la figura 5 mostra che la componente femminile rappresenta la maggioranza nei Corsi delle Classi di Laurea in Scienze Politiche sul totale degli iscritti sia Triennale che Magistrale, come nel CU e nella LM di Giurisprudenza.

La componente degli studenti maschi è maggiore nei Corsi di LT e LM di Impresa e Management e LT e LM di Economia e Finanza. Nel dettaglio, le studentesse risultano essere la maggioranza degli iscritti nel CU e nella LM di Giurisprudenza (62,4% e 61,5%) e nei Corsi di LT e LM di Scienze Politiche (LT 58,8% e LM 56,1%).

Figura 5: Percentuale di iscritti/e per Dipartimento¹⁴, LT e LM per genere a.a 2023/2024 ⁽¹⁾



⁽¹⁾ La prospettiva per Dipartimenti/Classi di Laurea è richiesta dalla CRUI nonostante la nostra organizzazione sia per Scuole

Le figure 6 e 7 mostrano la composizione per genere nei Corsi di Studio delle Undergraduate e Graduate School. Le studentesse rappresentano una maggioranza di oltre il 60% degli iscritti totali ai Corsi Undergraduate Politics: Philosophy and Economics (67,6%) e Giurisprudenza (62,4%).

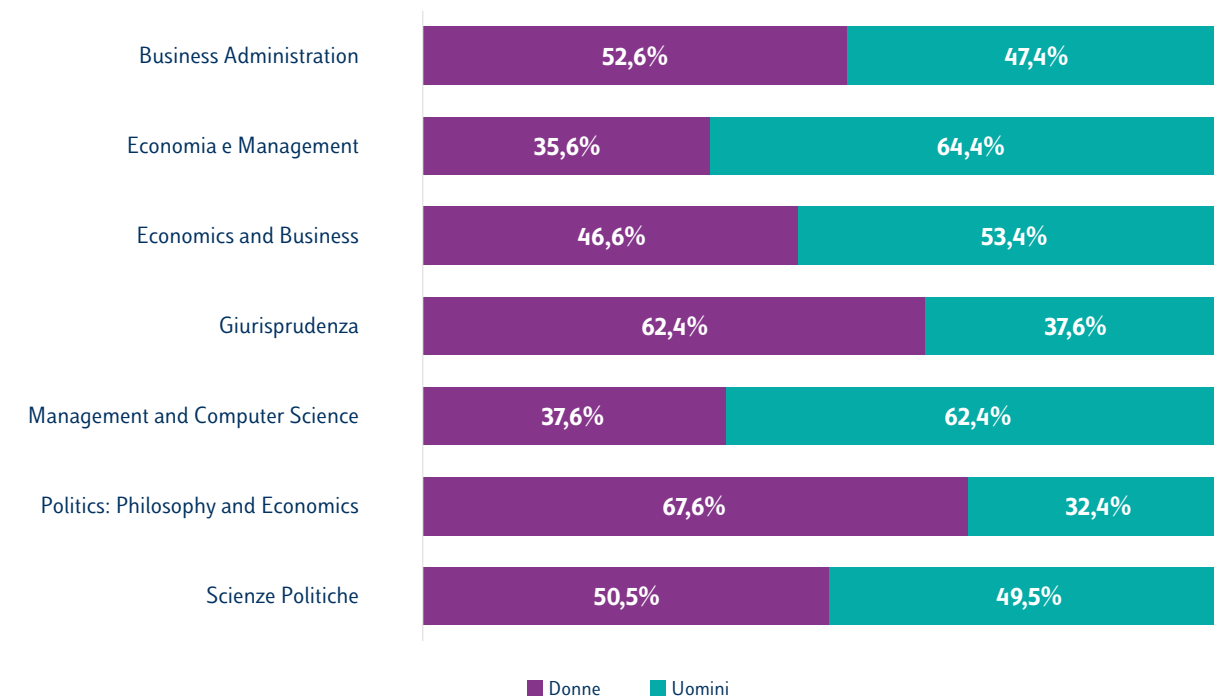
Il corso di Business Administration UG (52,6%) e quello di Scienze Politiche UG (50,5%) invece hanno una percentuale meglio distribuita tra i due generi, con le studentesse in leggera maggioranza.

Anche quest'anno, come evidenziato nel Bilancio di Genere 2023, si conferma la presenza di un divario di genere nei Corsi di

Studio Undergraduate, con una rappresentanza femminile contenuta nei percorsi di Economia e Management (35,6%), Economics and Business (46,6%) e Management and Computer Science (37,6%).

Questo ultimo corso rappresenta tuttavia un caso interessante, avendo registrato un aumento della componente femminile di 8,6 punti percentuali rispetto all'a.a. 2022/2023. Ciò suggerisce che i percorsi interdisciplinari che combinano discipline socio-economiche e STEM risultano particolarmente attrattivi per le studentesse.

¹⁴ A seguito della istituzione della organizzazione didattica per School, i Dipartimenti non sono più direttamente legati ai Corsi di Studio.

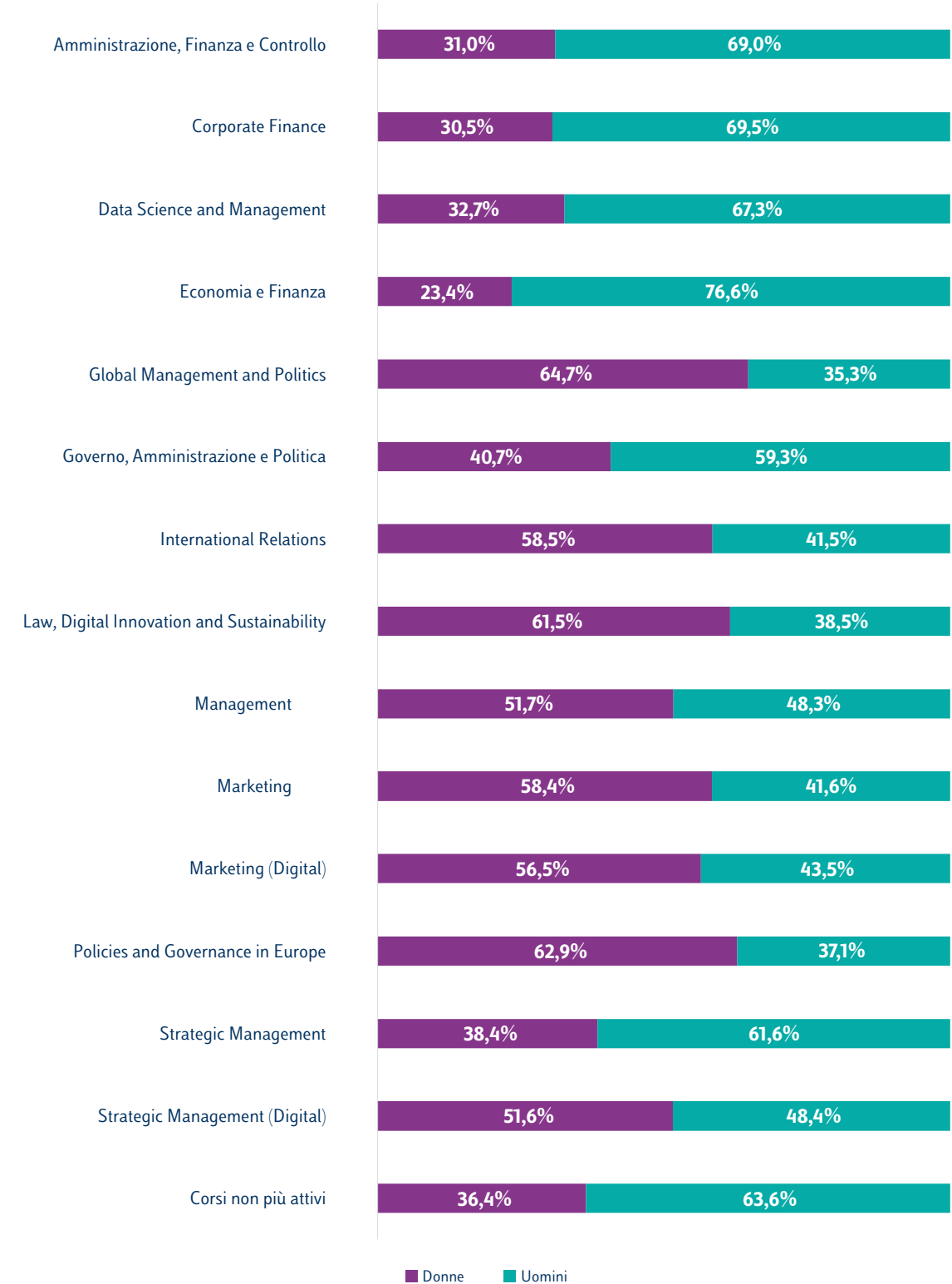
Figura 6: Percentuale di iscritte/i Undergraduate per Corso di Studio e genere 2023/2024

Per quanto riguarda invece i Corsi, si registra una prevalenza femminile nei Corsi di Global Management and Politics (64,7%), Policies and Governance in Europe (62,9%), Law, Digital Innovation and Sustainability (61,5%) International Relations (58,5%), Marketing (Digital) (56,5%).

I Corsi di Strategic Management (Digital) e Management che hanno rispettivamente il

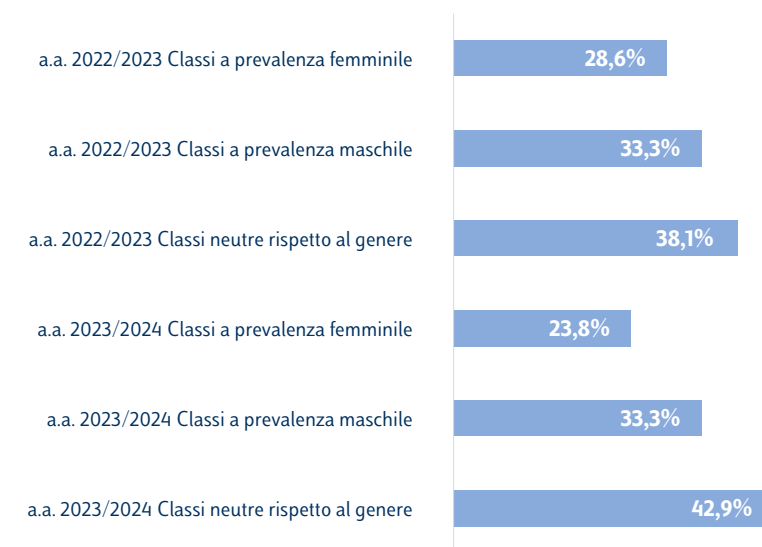
51,6% e 51,7% di studentesse, sono quelli in cui si registra il maggiore equilibrio tra presenza femminile e maschile.

Infine, è possibile riscontrare un significativo divario di genere, a favore degli uomini, nei Corsi di Studio Economia e Finanza (76,6%), Corporate and Finance (69,5%), Amministrazione, Finanza e Controllo (69%), Data Science and Management (67,3%).

**Figura 7:** Percentuale di iscritte/i Graduate per Corso di Studio e genere 2023/2024

La figura 8 offre un'ulteriore vista della composizione delle classi di laurea: nell'a.a. 2023/2024 si può notare un aumento di quelle neutre rispetto al genere (42,9% vs. 38,1% nell'a.a. 2022/2023).

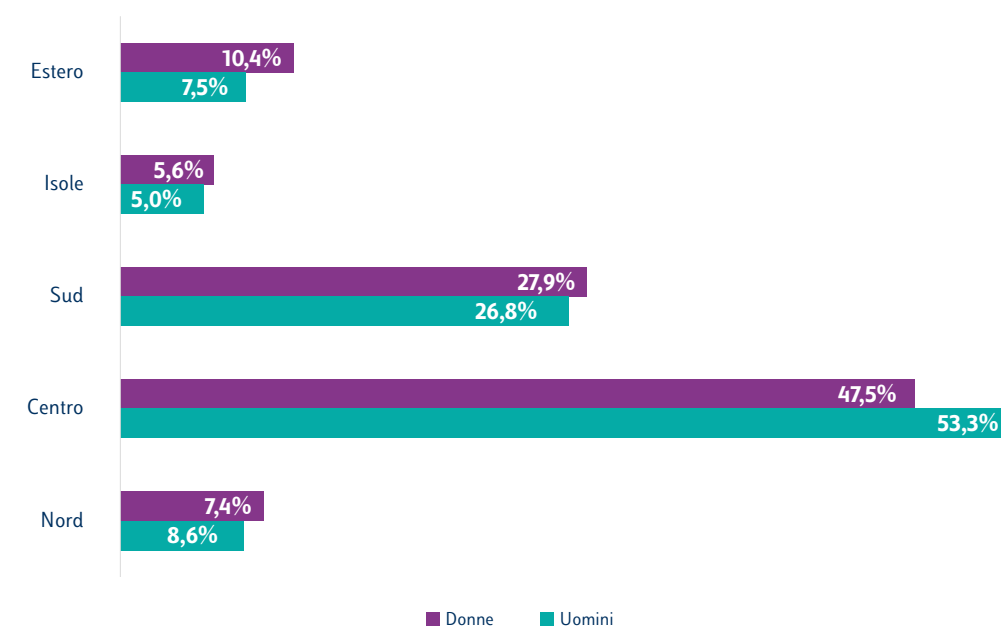
Figura 8: Corsi di Studio (classi di laurea) segregati (a prevalenza maschile, femminile o neutri rispetto al genere) 2022/2023 – 2023/2024



Inoltre, dal grafico si può notare che nell'a.a. 2023/2024 la percentuale di classi a prevalenza maschile è rimasta invariata rispetto all'a.a. precedente (33,3%) mentre diminuiscono quelle a prevalenza femminile.

La figura 9 mostra una panoramica delle aree geografiche di provenienza della componente studentesca iscritta all'a.a. 2023/2024 a livello totale. In linea generale, si nota che la maggioranza delle studentesse e degli studenti proviene dal centro Italia, con una percentuale

Figura 9: Area geografica di provenienza iscritte/i a.a. 2023/2024



più alta degli uomini (53,3% rispetto alle donne 47,5%). Le studentesse rappresentano la maggioranza degli studenti provenienti da altre zone di Italia (sud, isole, nord) e dall'estero (il 10,4% contro il 7,5% degli studenti stranieri maschi).

La figura 10 mostra uno spaccato per tipologia di Laurea Triennale o Magistrale, delle aree geografiche di provenienza della componente studentesca Luiss iscritta all'a.a. 2023/2024.

In linea generale, si nota che la maggioranza delle studentesse e degli studenti proviene dal Lazio per le Lauree Triennali, con una percentuale più alta degli uomini (52,0% rispetto alle donne 44,4%).

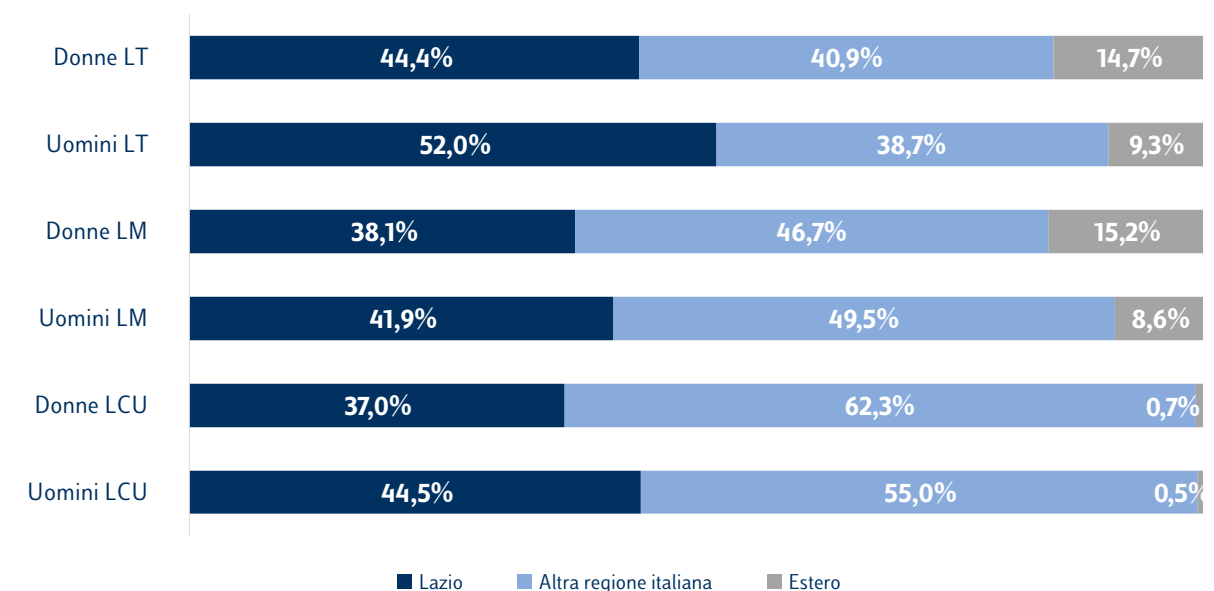
Per quanto riguarda le Lauree Magistrali invece la provenienza maggiore è da altra regione

italiana dove le studentesse rappresentano il 46,7% contro il 49,5% degli studenti.

Per il Ciclo Unico, come già visto in figure precedenti, la maggioranza è rappresentata da donne che provengono da altra regione italiana (62,3%).

Infine, provengono dall'estero soprattutto studentesse, con un 14,7% per le LT ed un 15,2% per le LM, con oltre il 5% in più dei colleghi maschi.

Figura 10: Area geografica di provenienza iscritte/i per Corso di Laurea e genere a.a. 2023/2024



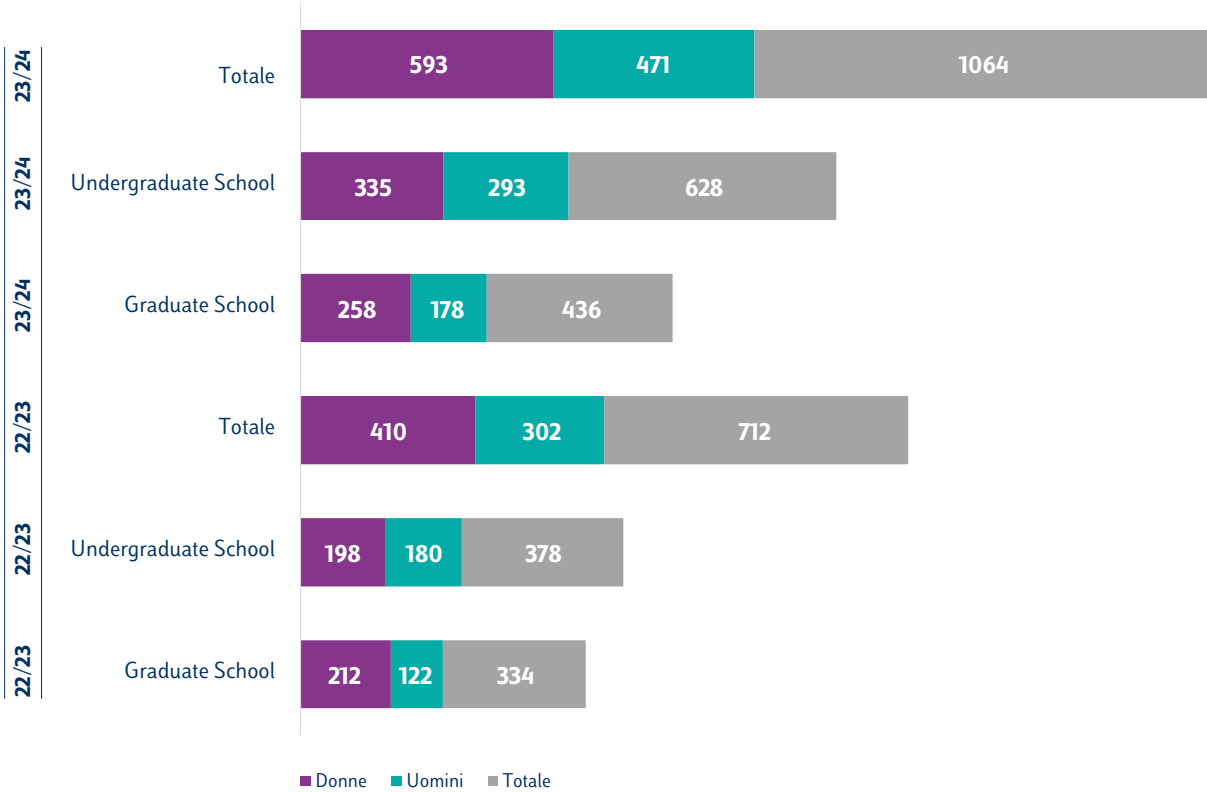
Focalizzandoci sulla componente studentesca internazionale in Luiss e confrontando i dati con quelli dell'anno accademico precedente (figura 11), si nota una crescita importante (+49,4%).

Questa crescita è dovuta in particolare alla Undergraduate School con una popolazione studentesca internazionale pari a 628 contro quella di 378 del 2022/2023. La crescita registrata nel corso del 2023/2024 è riconducibile all'intensificarsi di attività di

orientamento internazionale sviluppate, all'elevato numero di borse di studio ed esoneri dedicati nonché all'ampliamento dell'offerta formativa in lingua inglese.

Le studentesse internazionali si confermano essere la maggioranza con il 55,7% contro il 44,3% degli studenti, nonostante la crescita di questi ultimi soprattutto nella Graduate School (+46% di crescita).

Figura 11: Studentesse e studenti internazionali iscritte/i per genere e per School



La tabella 1 mostra un dettaglio sul Paese di provenienza del corpo studentesco internazionale iscritto sia alla Undergraduate che alla Graduate School. Emergono prevalenze di studenti stranieri provenienti principalmente dalla Turchia per l’Undergraduate School e dalla Francia per la Graduate School, rappresentanti rispettivamente il 13,9% e il 18,2%

del totale. Seguono il Kazakistan con il 9,1% per l’Undergraduate e la Cina con il 7,4% per la Graduate School. Per i primi quattro Paesi di provenienza (Turchia, Kazakistan, Francia e Cina per la Undergraduate School e Francia, Cina, Norvegia, Kazakistan per la Graduate School), le studentesse risultano essere in maggioranza rispetto agli studenti di sesso maschile.



Tabella 1: Cittadinanza studentesse e studenti internazionali

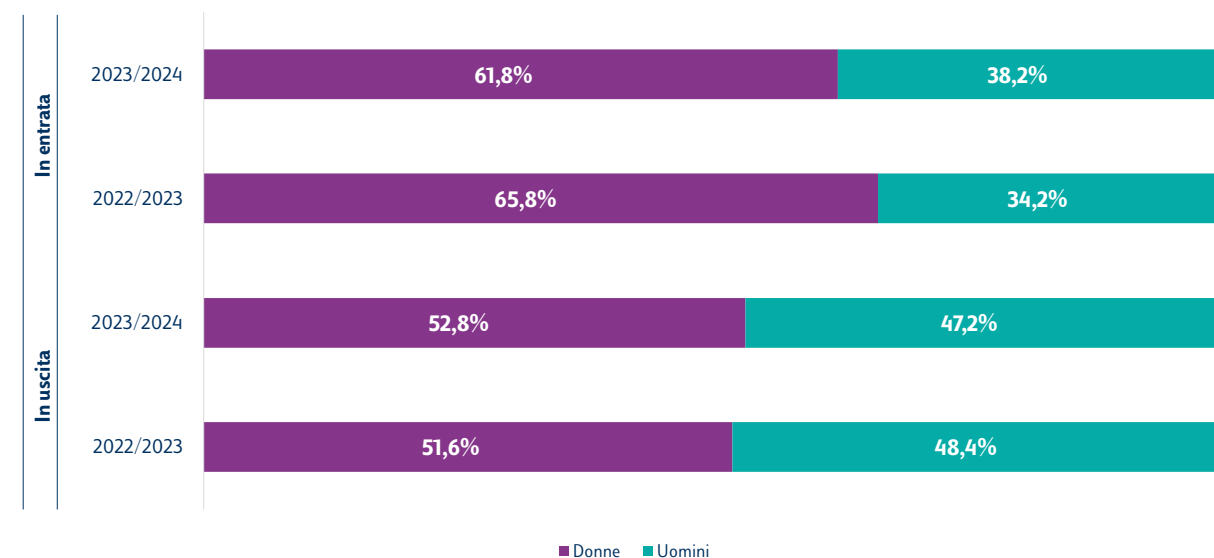
CITTADINANZA	Undergraduate School			CITTADINANZA	Graduate School		
	DONNE	UOMINI	TOTALE		DONNE	UOMINI	TOTALE
TURCHIA	47	40	87	FRANCIA	47	29	76
KAZAKISTAN	32	25	57	CINA	19	14	33
FRANCIA	32	17	49	NORVEGIA	17	8	25
CINA	28	19	47	KAZAKISTAN	19	5	24
RUSSIA	13	11	24	AZERBAIGIAN	11	11	22
STATI UNITI D'AMERICA	10	14	24	STATI UNITI D'AMERICA	8	8	16
ALBANIA	15	4	19	GERMANIA	4	10	14
SERBIA	16	3	19	PAESI BASSI	5	9	14
BULGARIA	6	12	18	SVEZIA	10	4	14
GERMANIA	7	10	17	ALBANIA	9	4	13
MACEDONIA	8	3	11	TUNISIA	10	3	13
MONTENEGRO	6	4	10	RUSSIA	10	2	12
ROMANIA	4	5	9	TURCHIA	5	6	11
UCRAINA	6	3	9	DANIMARCA	6	4	10
GRECIA	6	2	8	MAROCCO	4	4	8
POLONIA	4	4	8	ROMANIA	7	1	8
INDIA	5	2	7	UCRAINA	7	0	7
SVIZZERA	4	3	7	VIETNAM	6	1	7
BELGIO	2	4	6	AUSTRIA	5	0	5
ECUADOR	1	5	6	BRASILE	2	3	5
LUSSEMBURGO	2	4	6	CANADA	3	2	5
REGNO UNITO	4	2	6	REGNO UNITO	1	4	5
SIRIA	0	6	6	RUANDA	1	4	5
SPAGNA	3	3	6	SERBIA	2	3	5
Altro	74	88	162	Altro	40	39	79
Totale complessivo	335	293	628	Totale complessivo	258	178	436

MOBILITÀ

La figura 12 fornisce statistiche sugli studenti e sulle studentesse partecipanti a programmi di scambio internazionale, sia in entrata che in uscita. Nell'a.a. 2023/2024 possiamo osservare che, come durante l'a.a. 2022/2023, le studentesse rappresentano una considerevole maggioranza tra la componente studentesca in entrata (61,8%

di studentesse contro il 38,2% di studenti), anche se è possibile apprezzare un leggero aumento percentuale degli studenti maschi rispetto all'anno precedente (+4%). Tra il corpo studentesco in uscita, le percentuali risultano essere più equilibrate, con un 52,8% di donne contro un 47,2% di uomini per l'a.a. 2023/2024 anche se rispetto all'anno accademico precedente c'è un leggero aumento della componente femminile (+1,2%) rispetto a quella maschile.

Figura 12: Percentuale di studentesse e studenti in programmi di scambio internazionali in entrata e uscita, a.a. 2023/2024 – 2022/2023



PERFORMANCE NEGLI STUDI

Il presente paragrafo fornisce un'analisi dettagliata della performance accademica del corpo studentesco per genere e corso di studio. Si inizia con un confronto della percentuale di laureati per voto di laurea e per genere per arrivare ad analizzare la componente studentesca che non prosegue nello stesso Corso di Laurea di immatricolazione. Possiamo affermare che tra il 2023 ed il 2024 rimane superiore la percentuale di laureate con il voto medio di laurea nelle fasce più alte (figure 13 e 14).

Si nota infatti che la performance delle studentesse è migliore rispetto alla fascia di

laurea più alta, 110 e Lode, con un +9,5% rispetto ai laureati uomini; tra 106 e 110 i risultati si avvicinano perché il divario è solo del +1,2% a favore delle laureate, a fronte di una diminuzione della fascia intermedia tra 101 e 105 (-1,7%).

Lato studenti si registra un miglioramento dei risultati: diminuisce la popolazione maschile nella fascia di voti tra 91 e 100 (-3,4%) a favore della due fasce successive più alte (da 101 a 110). In particolare, nel 2023/2024 aumenta del 2,7 % la fascia di studenti con un voto tra 106 e 110.

Complessivamente le studentesse con una performance tra 101 e 110 e Lode raggiungono l'84,4% contro il 75,5% degli studenti.

Figura 13: Composizione percentuale di laureate/i per voto di laurea e genere 2023/2024

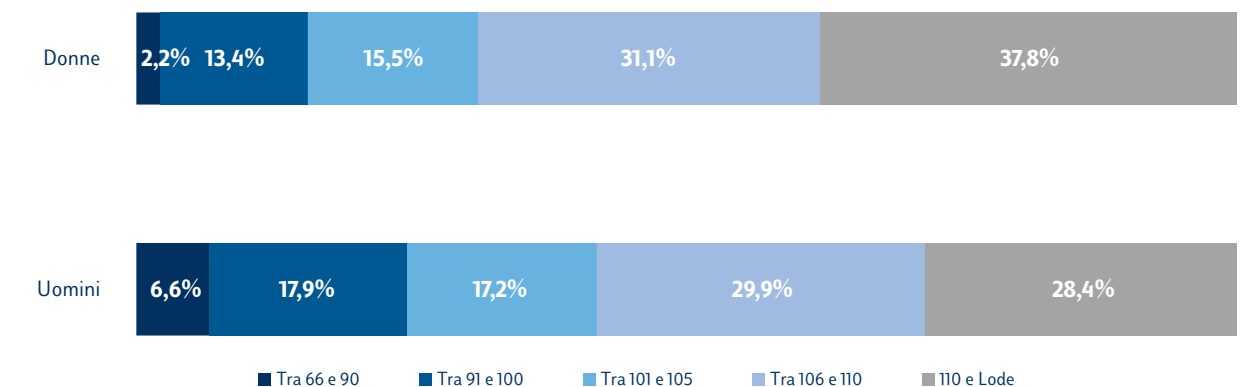
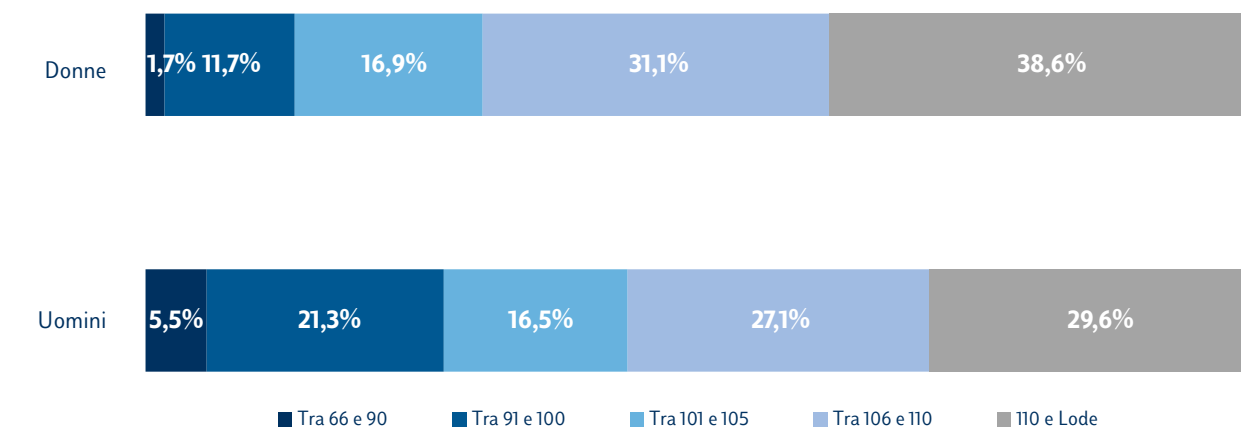


Figura 14: Composizione percentuale di laureate/i per voto di laurea e genere 2022/2023



Le figure 15 e 16 mostrano la percentuale di laureate e laureati in corso, suddivisi per genere e tipologia di corso, negli anni accademici 2023/2024 e 2022/2023.

Nell'a.a. 2023/2024 la Laurea Magistrale registra le percentuali più elevate di laureate/i in corso, con un 98,9% tra le donne e un 94,8% tra gli uomini. Nella Laurea Triennale si attestano percentuali più basse rispetto alla Magistrale, ma comunque alte, con il 94,5% delle donne e l'88,4% degli uomini che concludono nei tempi previsti.

La Laurea a Ciclo Unico presenta le percentuali più basse tra le tre tipologie, con l'82,6% delle donne e l'80,5% degli uomini in corso.

In entrambi gli anni analizzati, si osserva che la percentuale di laureate in corso risulta superiore rispetto a quella dei laureati in tutte le tipologie di corso, seppur con differenze più contenute nei Corsi a Ciclo Unico. Questo può indicare una maggiore regolarità negli studi da parte delle studentesse rispetto agli studenti.

Figura 15: Percentuale laureate/i in corso per genere e tipologia di corso (ed eventuale area di studio) 2023/2024



Figura 16: Percentuale laureate/i in corso per genere e tipologia di corso (ed eventuale area di studio) 2022/2023



Relativamente al confronto degli anni 2023/2024 e 2022/2023, le figure 17 e 18 mostrano l'andamento degli studenti e studentesse che non proseguono nel medesimo Corso di Laurea di immatricolazione. In particolare, si nota un aumento della percentuale di studentesse che non hanno proseguito gli studi al secondo anno e nel medesimo Corso di Laurea Triennale in cui si erano inizialmente immatricolate; tale percentuale è aumentata del 2,2% dell'a.a. 2022/2023 al 2,5% nell'a.a. 2023/2024. Al contrario, gli studenti di genere maschile hanno mostrato una stabilità nei due anni di riferimento con un tasso del 3,4%.

Per quanto concerne la Laurea Magistrale, nell'anno accademico 2023/2024, la percentuale di studentesse e studenti che non hanno continuato il percorso è incrementata per entrambi i generi. Si tratta di tassi simili tra uomini e donne (1,1% contro 1,4%), però nel confronto rispetto all'anno precedente le donne che non proseguono raddoppiano in termini percentuali (0,7%).

In ultimo, rispetto ai Corsi di Laurea a Ciclo Unico, la percentuale delle studentesse che non prosegue rimane nel 2023/2024 allo 3,8% mentre gli studenti maschi diminuiscono (da 2,5% nel 2022/2023 a 1,8% nel 2023/2024).

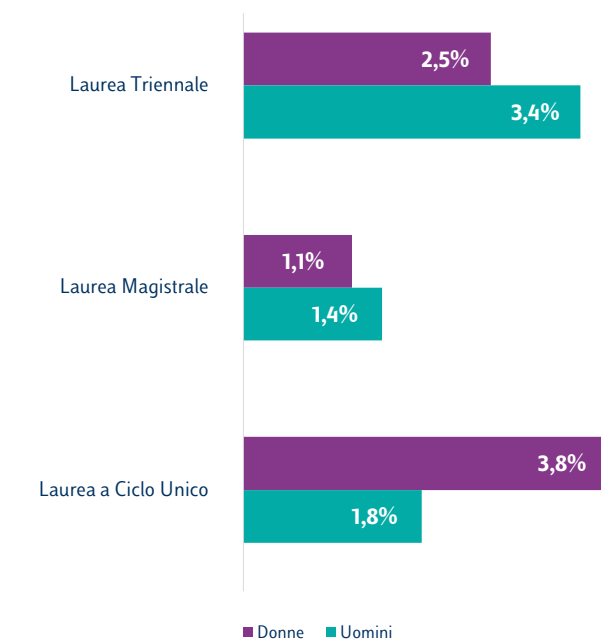


Figura 17: Tasso di studentesse e studenti che non proseguono nello stesso Corso di Laurea di immatricolazione 2023/2024

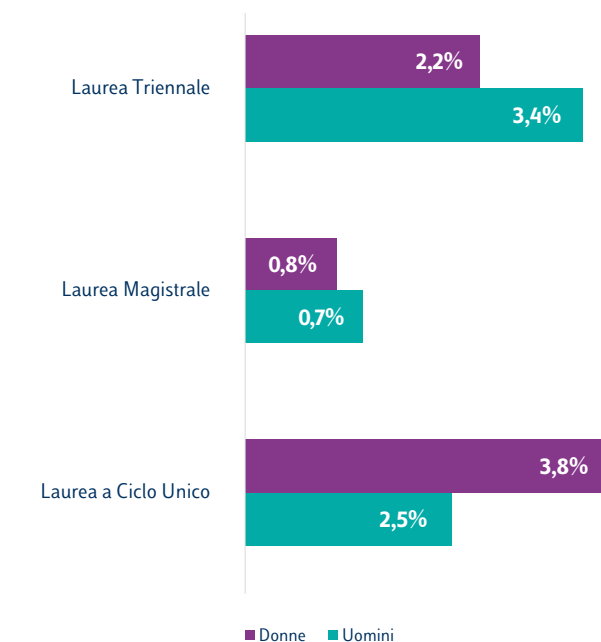


Figura 18: Tasso di studentesse e studenti che non proseguono nello stesso Corso di Laurea di immatricolazione 2022/2023

TASSO DI OCCUPAZIONE DI LAUREATI E LAUREATE

Con le figure a seguire (figura 19 e figura 20) si fornisce uno spaccato sul tasso di occupazione, in base al tempo trascorso dalla data di laurea (1 anno o 5 anni), alla tipologia di corso e al genere.

Nel complesso si possono osservare, come già nell’anno accademico precedente (figura 20), valori occupazioni alti, con percentuali maggiori registrate tra le Lauree Magistrali rispetto alle Lauree a Ciclo Unico.

Figura 19: Tasso di occupazione di laureate/i a 1 anno e 5 anni dalla laurea, per tipologia di corso (LM, LCU) e genere 2024

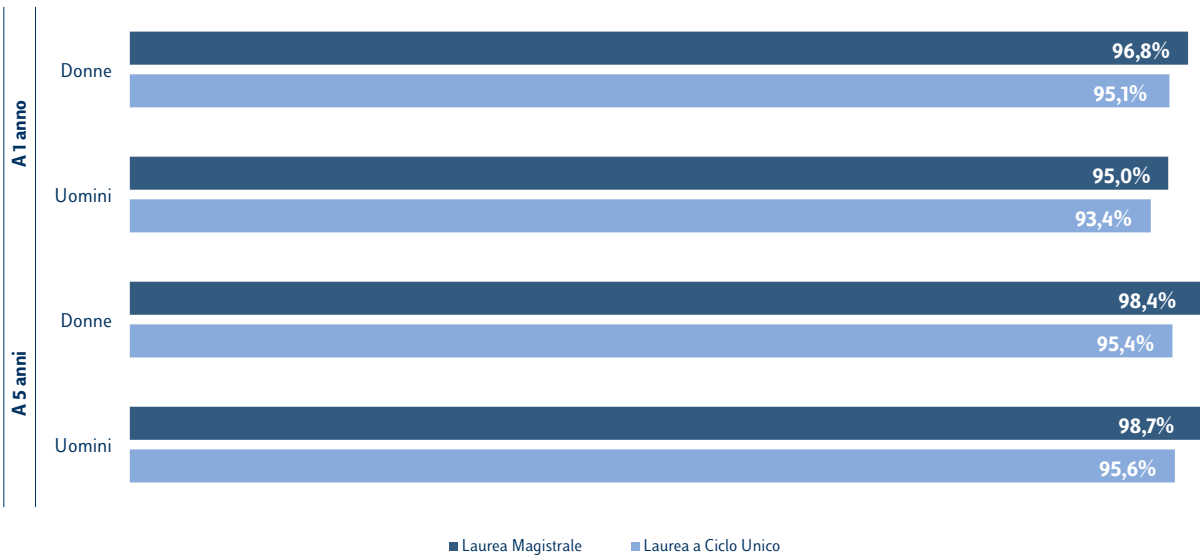
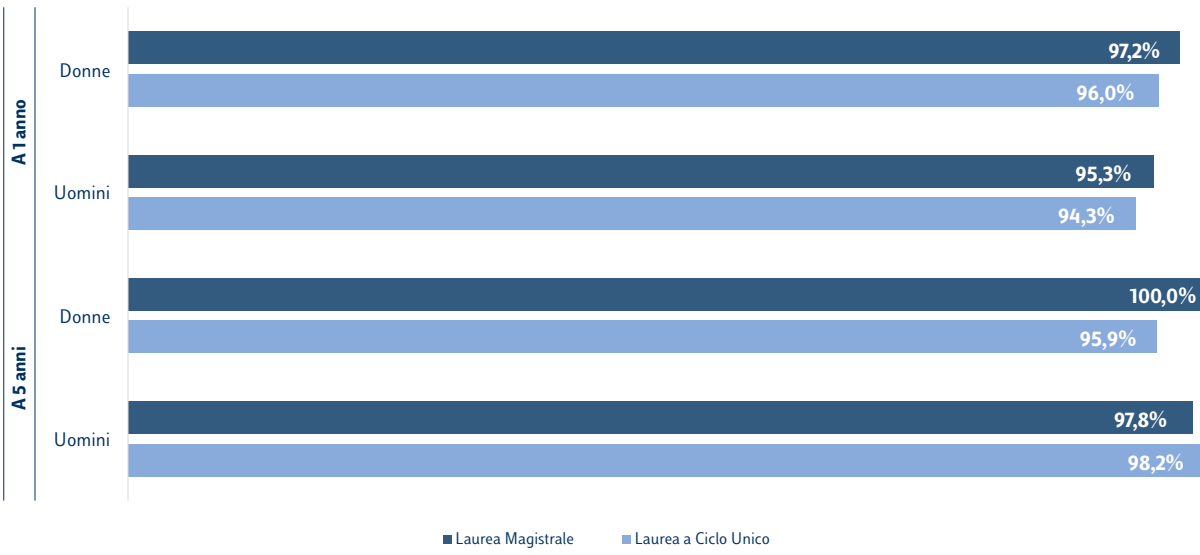


Figura 20: Tasso di occupazione di laureate/i a 1 anno e 5 anni dalla laurea, per tipologia di corso (LM, LCU) e genere 2023



Concentrandoci sul tasso di occupazione dei laureati/e a 1 anno dalla laurea, si può osservare che i fenomeni rimangono stabili nei due anni di confronto, con le donne che risultano avere tassi di occupazione più alti degli uomini, sia per quanto riguarda le Lauree Magistrali (96,8% delle donne contro il 95,1% degli uomini), sia per quanto riguarda le Lauree a Ciclo Unico (95,1% delle donne contro il 93,4% degli uomini).

Invece il tasso di occupazione delle donne delle Lauree Magistrali a 5 anni dalla laurea è sostanzialmente simile a quello dei colleghi maschi: si registra un tasso di occupazione femminile al 98,4% contro il 98,7% di quello maschile. Per quanto riguarda invece il Corso di Laurea a Ciclo Unico, a 5 anni, il tasso di occupazione è del 95,4% per le donne contro il 95,6% degli uomini.

Nonostante i tassi di occupazione siano complessivamente analoghi tra laureate e colleghi uomini, i laureati maschi registrano retribuzioni medie più alte, come evidenziato dalla figura 21, sia ad 1 anno che a 5 anni dal conseguimento del titolo.

Dall’indagine laureate/i 2024, la retribuzione media dei laureati uomini, a 1 anno dalla Laurea, risulta essere più alta. In particolare, del 6% di quella delle donne laureate Magistrali (€ 1.656 vs € 1.557) e il 2% in più per quella a CU (€ 1.208 vs € 1.181), pur crescendo la retribuzione media delle laureate nel CU rispetto all’anno precedente (figura 22). A 5 anni dalla laurea, sia per le LM che per il CU, la differenza retributiva, a favore degli uomini, si attesta intorno all’11% in più: € 2.171 vs € 2.409 per le LM e € 2.301 vs € 2.065 per il CU.

Confrontando i dati delle figure 21 e 22 si nota mediamente una contrazione degli stipendi nel 2024, in particolare per laureati/e Magistrali ad 1 anno dalla laurea e per quelli del Ciclo Unico, a 5 anni dalla laurea, coerente con la contrazione generalizzata dei livelli retributivi, sia nominali che reali, rispetto all’anno precedente la cui causa principale viene attribuita dagli studi di settore all’inflazione. Fanno eccezione le retribuzioni delle laureate Magistrali a cinque anni dal conseguimento del titolo e delle laureate a CU a un anno dalla laurea, che registrano invece un incremento rispettivamente del 6% e del 41%.

Figura 21: Retribuzione mensile netta di laureate/i a 1 anno e 5 anni dalla laurea per tipologia di corso (LM, LCU) e genere 2024

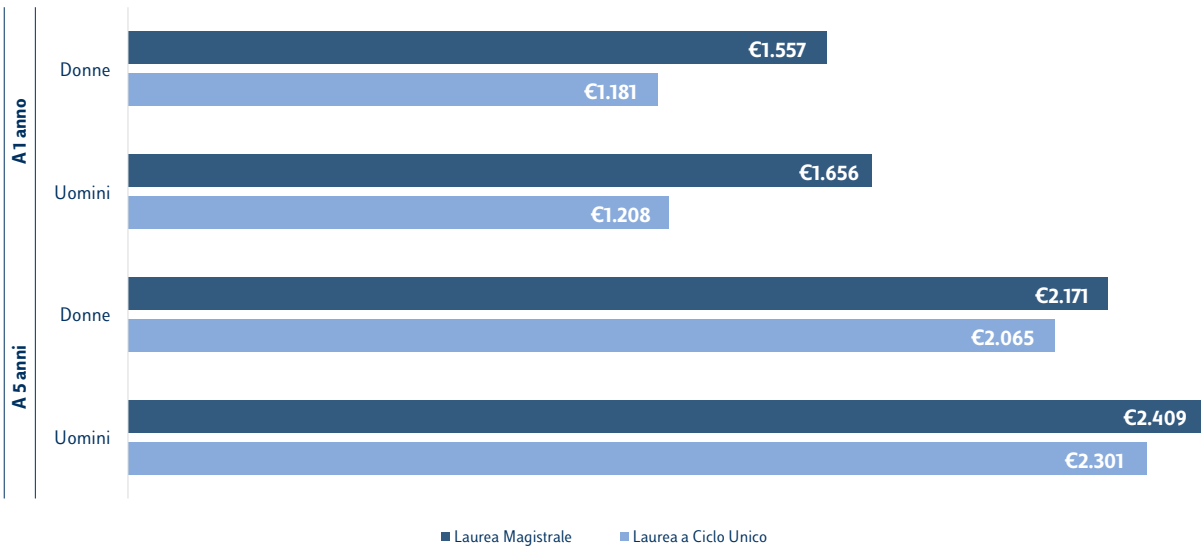
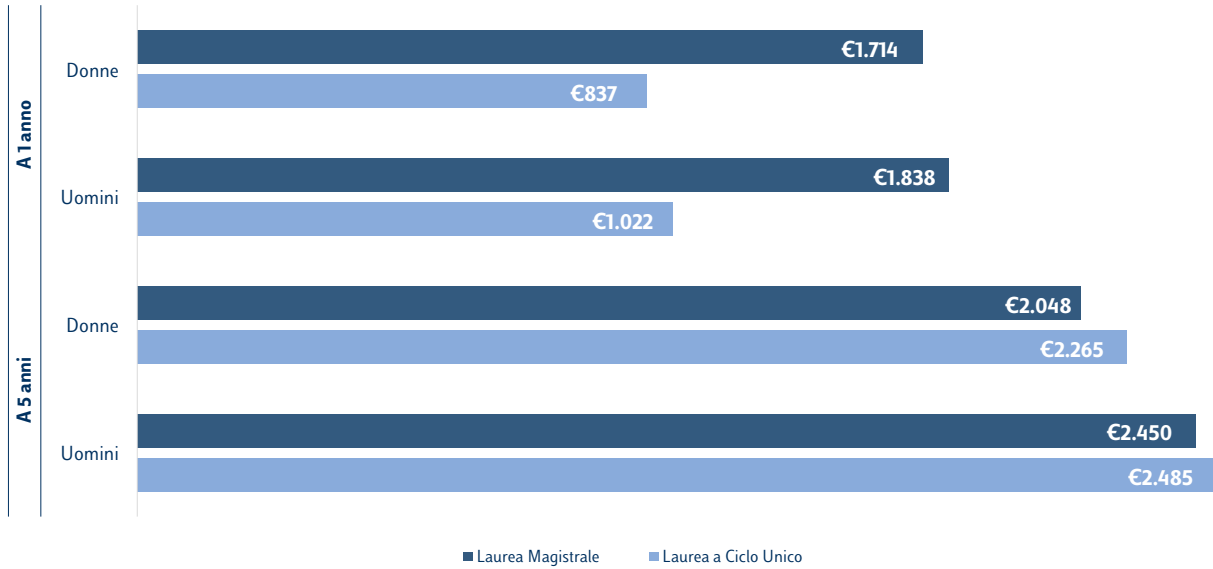


Figura 22: Retribuzione mensile netta di laureate/i a 1 anno e 5 anni dalla laurea per tipologia di corso (LM, LCU) e genere 2023



CORSI DI DOTTORATO

A differenza dell’anno accademico 2022/2023, le figure 23 e 24 mostrano, nel 2023/2024, un riequilibrio della presenza femminile rispetto a quella maschile nei Corsi di Dottorato in Scienze Sociali, giornalismo e informazione, ambito che comprende anche i Dottorati afferenti alle Scienze Politiche. Per quanto riguarda l’Area FoEt Attività Imprenditoriali, commerciali e di diritto, la percentuale di iscritte ai Corsi di

Dottorato ha registrato un lieve incremento nei due anni accademici analizzati, portando a un quasi equilibrio di genere (49,1% dottorande vs. 50,9% dottorandi). Come mostrato nella tabella 2, nei singoli dottorati che compongono questa Area, la presenza femminile è pari a quella maschile nel Corso di Diritto e Impresa (28 donne e 28 uomini), risulta maggiore nel Corso di Management (18 donne contro 14 uomini) e significativamente inferiore nel Corso di Economics (9 donne contro 15 uomini).

Figura 23: Percentuale iscritte/i ai Corsi di Dottorato per area di studio e genere 2023/2024

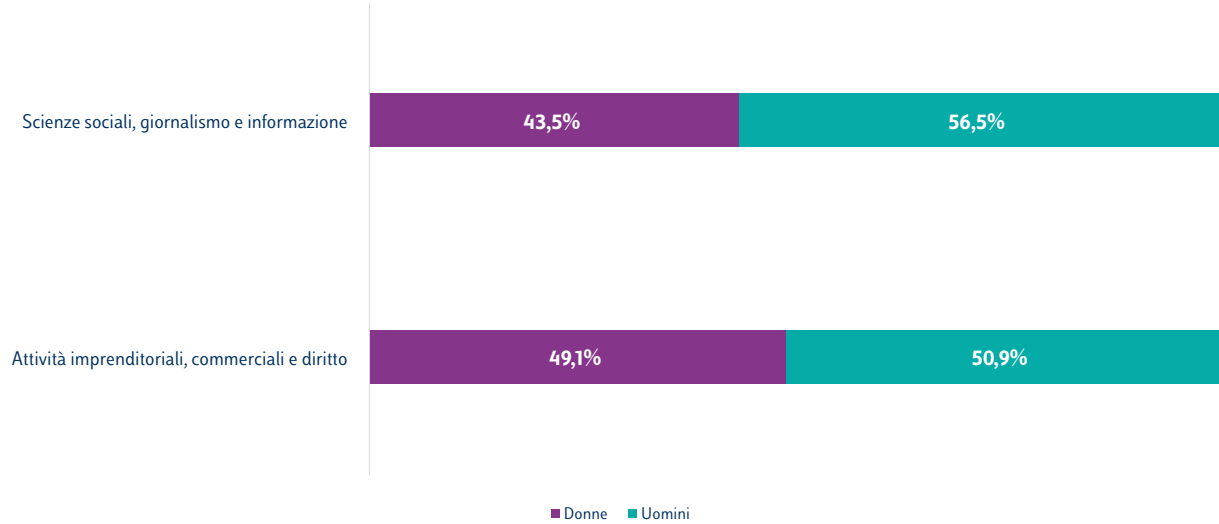


Figura 24: Percentuale iscritte/i ai Corsi di Dottorato per area di studio e genere 2022/2023

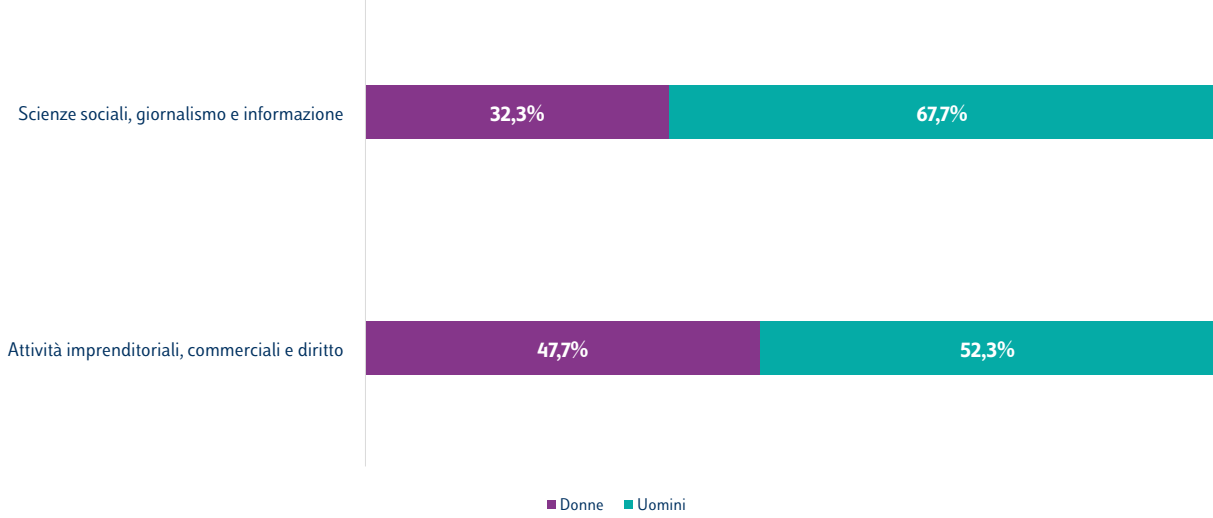


Tabella 2: Numero iscritte/i ai Corsi di Dottorato per tipologia e genere 2023/2024

TIPO CORSO	CORSO DI DOTTORATO	DONNE	UOMINI
CORSI DI DOTTORATO	DIRITTO E IMPRESA	28	28
	ECONOMICS	9	15
	MANAGEMENT	18	14
	POLITICS	10	13
	Totale	65	70

Come evidenziato nella tabella 3, nel 2023/2024 il tasso di abbandono dai Corsi di Dottorato di Ricerca continua a diminuire per gli uomini, passando dall’1,1% allo 0,0%, e si riduce anche per le donne, pur restando più elevato (dal 4,1% al 3,6%). Questa dinamica può essere in parte spiegata dalla maggiore partecipazione

femminile ai concorsi pubblici, che vengono banditi regolarmente ogni anno, e dall’attenzione crescente alla parità di genere introdotta dalla riforma dei concorsi pubblici del 2023. Tali elementi potrebbero aver contribuito, negli ultimi due anni accademici, alla decisione di alcune dottorande di interrompere il percorso accademico.

Tabella 3: Tasso di abbandono ai Corsi di Dottorato di Ricerca per genere e per anno

ANNO	DONNE	UOMINI
2023/2024	3,6%	0,0%
2022/2023	4,1%	1,1%
2021/2022	2,2%	2,9%
2020/2021	2,0%	0,0%
2019/2020	1,6%	1,5%
2018/2019	0,0%	0,0%
2017/2018	0,0%	0,0%

ANALISI DEL PERSONALE DOCENTE E RICERCATORE

In questa sezione si analizza, secondo una prospettiva di genere, la composizione del corpo docente e ricercatore dell’Università Luiss Guido Carli. L’analisi riguarda la numerosità dei due generi, i percorsi di carriera e la produttività scientifica. Analogamente al capitolo dedicato alla componente studentesca, le analisi qui presentate sono conformi alle Linee Guida diffuse dalla CRUI per la redazione dei Bilanci di Genere nelle università.

Il personale docente e ricercatore nel corso del 2024 comprende le seguenti categorie¹⁵:

- Personale docente di prima fascia (PO – Grade A)¹⁶;
- Personale docente di seconda fascia (PA – Grade B)¹⁷;
- Personale ricercatore a tempo indeterminato (RU – Grade C)¹⁸;
- Personale ricercatore a tempo determinato (RTD¹⁹ – Grade C), A o B o Tenure Track (RTDA, RTDB, RTT);
- Titolare di assegno di ricerca (AR – Grade D)²⁰.

COMPOSIZIONE

Le figure 25 e 26 mettono in evidenza una diminuzione marginale della quota di docenti donne di prima fascia sul totale delle docenti donne, passata dal 22% nel 2023 al 15,8% nel 2024, con una diminuzione di 6,2 punti percentuali. Questa variazione è dovuta al fatto che, nonostante le PO scendano di poco più dell’1% nel 2024 (-1 professoressa), come mostra il confronto tra la figura 27 e la figura 28, sono aumentate complessivamente le docenti donne (32,2% contro il 31,4%); l’aumento ha riguardato in particolare le figure più junior, come le Ricercatrici Tenure Track e le Assegniste di Ricerca. Ricordiamo che le figure di RTDA e RTDB sono in esaurimento, sostituite dalla figura di RTT a partire dal 2023.

Figura 25: Distribuzione percentuale per genere docenti prima fascia 2024

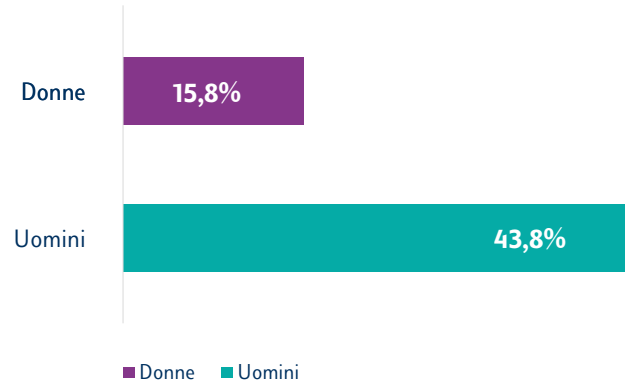
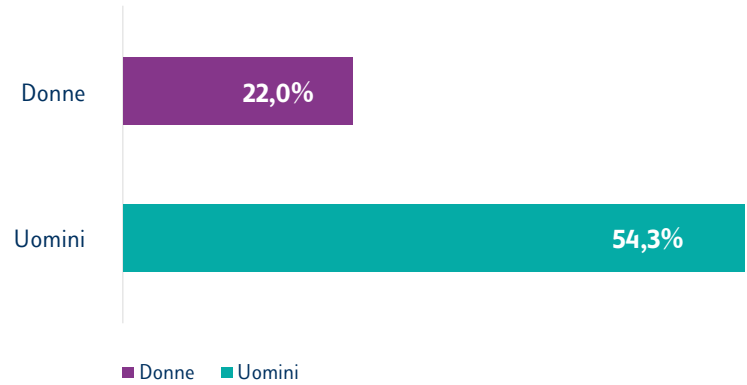


Figura 26: Distribuzione percentuale per genere docenti prima fascia 2023



L’analisi della distribuzione del personale docente e ricercatore, presentata nelle figure 27 e 28, evidenzia come nel 2024 la presenza femminile tra il totale degli ordinari e delle ordinarie sia pari al 14,6%, un dato significativamente più basso rispetto a quello rilevato tra gli/le associati/e e i/

le ricercatori/trici. Questo andamento conferma la presenza, anche all’interno della Luiss, del fenomeno della “segregazione verticale”, ovvero quella dinamica per cui la rappresentanza femminile tende a diminuire progressivamente con l’aumentare del livello gerarchico.

15 In aggiunta alle categorie sopra menzionate, Luiss prevede anche quelle di Associate/Assistant Professor (research), Senior Lectur e Lecturer che ai fini del presente Bilancio di Genere non sono state analizzate in quanto il perimetro di riferimento è dettato dalla CRUI.
16 Professore Ordinario
17 Professore Associato
18 Ricercatore Universitario, categoria non presente in Luiss
19 Ricercatore Tempo Determinato
20 Assegnista di Ricerca



La segregazione verticale è descritta in letteratura [Naldini e Poggio, 2023; EU – Directorate-General for Research and Innovation, 2021] attraverso alcune metafore che ne chiariscono i meccanismi. Tra queste, il “soffitto di cristallo” (glass ceiling), che rappresenta quella barriera invisibile che ostacola l’avanzamento delle donne verso le

posizioni apicali; la “tubatura che perde” (leaky pipeline), che indica il progressivo abbandono delle donne dal percorso accademico e scientifico nelle diverse fasi della carriera; e la “porta di cristallo” (glass door), che evidenzia le maggiori difficoltà per le donne, soprattutto in un contesto di crescente precarietà, nell’accedere a posizioni lavorative stabili.

Figura 27: Distribuzione percentuale per genere e ruolo 2024



* La categoria PO include professori/sse straordinari/e

Figura 28: Distribuzione percentuale per genere e ruolo 2023



* La categoria PO include professori/sse straordinari/e

Nella figura 29 l’analisi si concentra sul personale docente e ricercatore senza includere i titolari di assegno di ricerca.

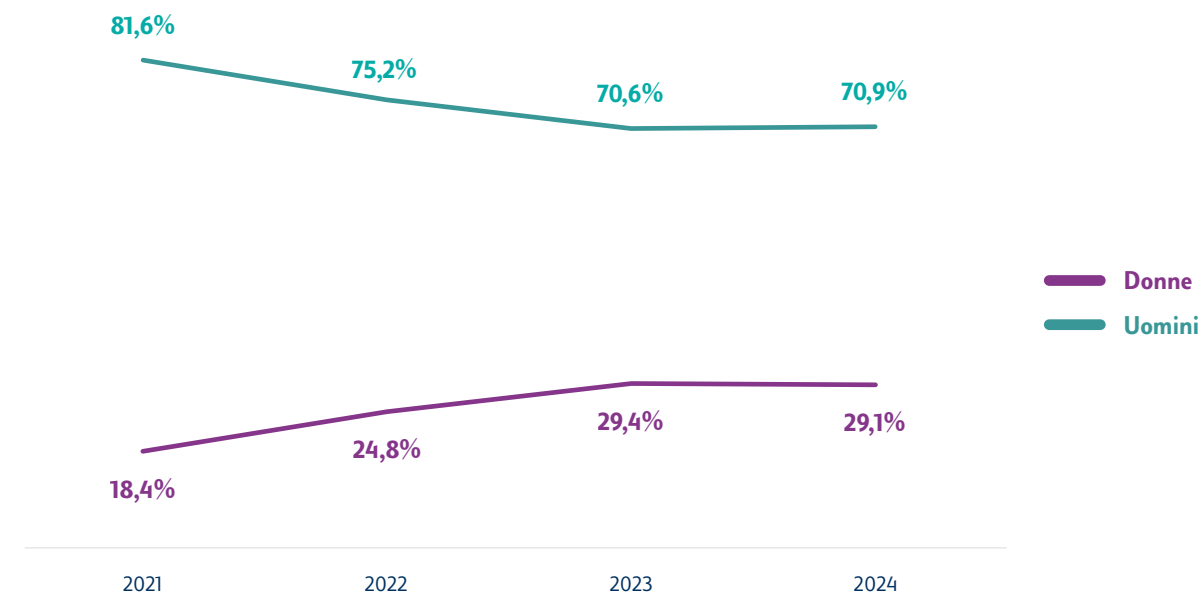
Nel 2024, la crescita della presenza femminile nel campo dell’insegnamento e della ricerca si attesta vicino ai valori del 2023, dopo una crescita costante avvenuta a partire dal 2021, soprattutto nelle posizioni di Grade A e Grade B. Un’eccezione è rappresentata dalle Ricercatrici (Grade C), per le quali si registra nel 2024 un andamento irregolare. Questo dato è riconducibile, come anticipato, all’inserimento nel 2023 della nuova figura di RTT e alla progressiva dismissione delle altre due figure di Ricercatore/trici (RTDA e RTDB).

La figura 29 illustra che, nel 2024, le docenti di Grade A costituiscono il 14,6% del totale dei professori appartenenti alla fascia A (PO). Si registra un lieve calo dello 1,1% rispetto al 2023, dovuto al fatto che, trattandosi di un numero assoluto ridotto, anche la variazione di una sola docente incide significativamente sulla percentuale complessiva rispetto alla popolazione maschile.

Per quanto riguarda le docenti di fascia B (PA), nel 2024 la loro presenza si attesta al 41,2%, un dato pressoché stabile rispetto al 41,9% del 2023 e che segna una crescita del 4,2% rispetto al 2021.

Figura 29: Serie storica percentuale donne per ruolo 2021-2024

Nel Grade C solo Ricercatori RTDA, RTDB e RTT (esclusi AR)

Figura 30: Serie storica personale docente e ricercatore (PA, PO, RTDA, RTDB, RTT) per genere

Le serie storiche riportate nelle figure 31, 32, 33 analizzano nel dettaglio il divario tra donne e uomini all'interno del corpo docente universitario, suddiviso sempre tra docenti di prima fascia, di seconda fascia e ricercatori (escludendo gli Assegnisti di Ricerca). Nel 2024 si osserva una progressiva convergenza verso la parità di genere tra i docenti di fascia B, con le donne che costituiscono il 41,2% e gli uomini il 58,8%. Per

quanto riguarda il personale docente e i ricercatori di fascia C, dopo una fase di discontinuità legata all'introduzione della figura del ricercatore tenure track (RTT) nel 2023, la componente femminile si attesta al 51,4%, superando leggermente quella maschile (48,6%). Si conferma quindi che, sebbene nelle fasce A e B la presenza maschile resti prevalente, dal 2022 le donne rappresentano la maggioranza tra i ricercatori di fascia C.

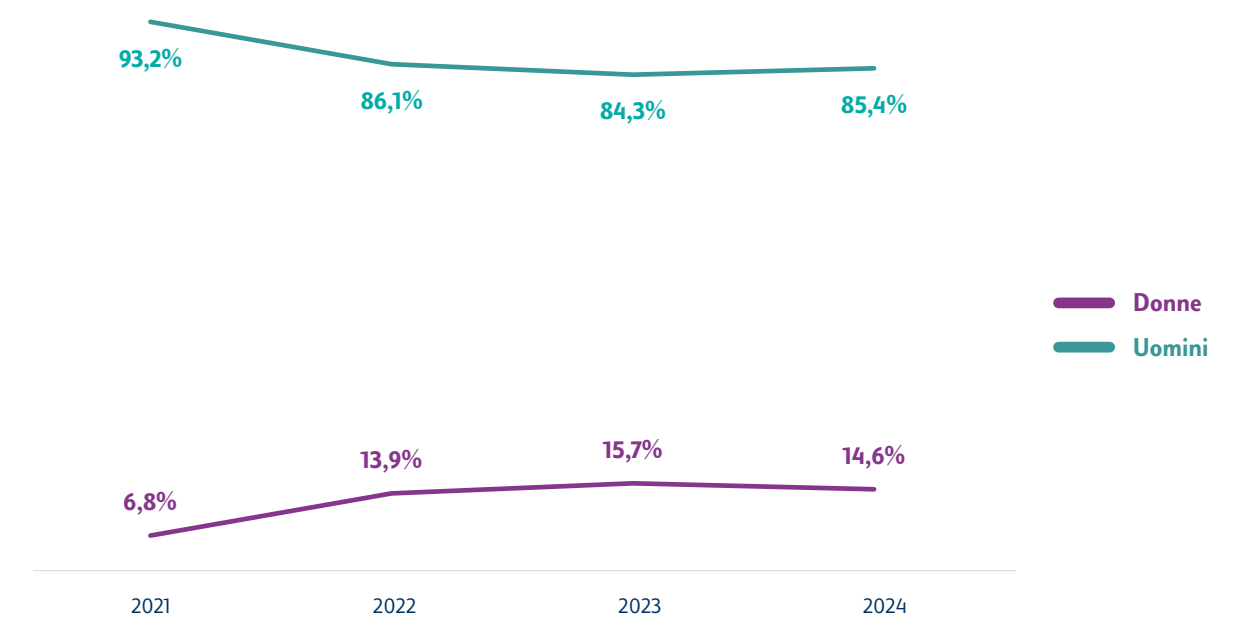
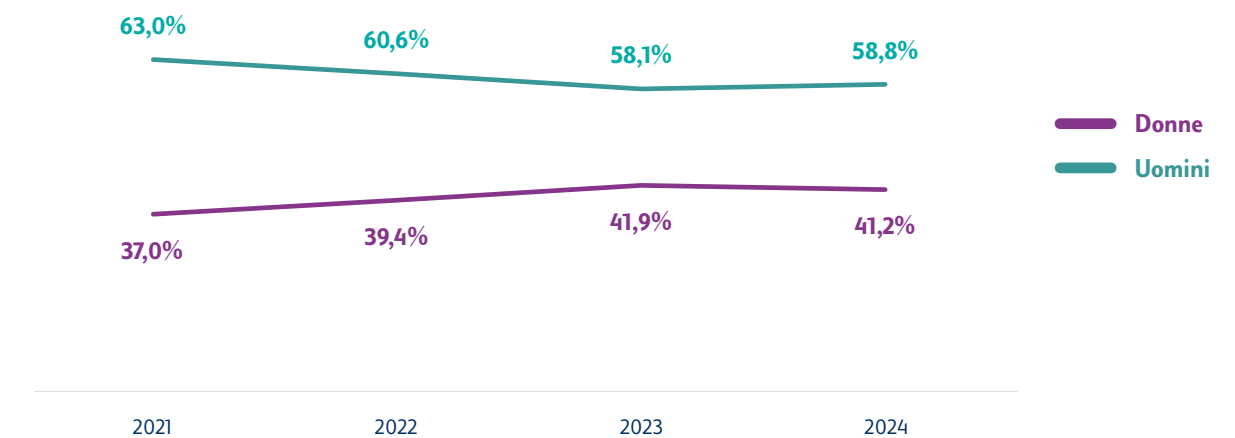
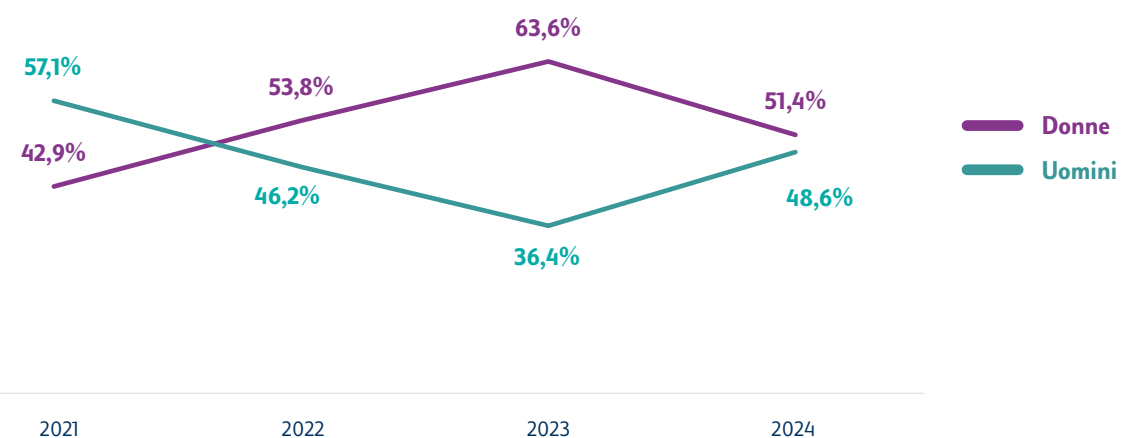
Figura 31: Serie storica personale docente e ricercatore GRADE A – per genere 2021-2024**Figura 32:** Serie storica personale docente e ricercatore GRADE B – per genere

Figura 33: Serie storica personale docente e ricercatore GRADE C – per genere

Dalla figura 34 alla figura 37, viene illustrata la distribuzione dei docenti per genere, ruolo e classe di età.

Come evidenziato nella figura 34, la maggior parte del corpo docente di prima fascia ha un'età superiore ai 54 anni: il 65,7% tra gli uomini e il 66,7% tra le donne, percentuale leggermente in calo rispetto al BdG 2023. In questa categoria la seconda fascia d'età più rappresentata è quella tra i 45 e i 54 anni, maggiore in termini percentuali per le donne che sono il 33,3% vs. il 28,6% degli uomini. Solo gli uomini compaiono, invece, nella fascia d'età più giovane tra i 35 ed i 44 anni e rappresentano il 5,7% del totale della categoria di fascia A. La distribuzione percentuale, sottolinea che, in coerenza con il fenomeno del glass ceiling, le donne tendono ad accedere alla prima fascia in età mediamente più avanzata rispetto agli uomini, evidenziando un ritardo nei percorsi di avanzamento di carriera.

Le Professoressse Associate (Grade B) presentano un'età media inferiore rispetto ai colleghi maschi dello stesso grado. Nel dettaglio, il 57,2% delle professoressse si colloca nella fascia d'età compresa tra i 35 e i 44 anni, mentre il 55,0% degli uomini ha un'età compresa tra i 45 e i 54 anni.

Per quanto concerne i Ricercatori a Tempo

Determinato (Grade C - RTDA, RTDB e RTT) l'età media si colloca principalmente nei gruppi di età più giovane: il 22,2% delle donne ha un'età inferiore ai 34 anni contro il 52,9% dei ricercatori e il 66,7% delle donne sta tra i 35 ed i 44 anni mentre gli uomini della stessa fascia di età sono al 41,2%. È inoltre presente una quota dell'11,1% di ricercatrici nella fascia tra 45 e 54 anni contro il 5,9% dei ricercatori.

Nell'ambito degli Assegnisti di Ricerca (Grade D), si evidenzia un parallelismo tra donne e uomini tale per cui entrambi i gruppi presentano un'età massima di 44 anni e si collocano principalmente nella fascia di età inferiore ai 34 anni. In particolare, le donne appartengono per il 78,1% a questa fascia di età, mentre gli uomini per l'84,9%. Tale distribuzione dipende dalla natura stessa del contratto da AR, spesso considerato una posizione temporanea e di passaggio nella carriera accademica, collocata in una fase iniziale del percorso post-dottorale. Inoltre, la struttura delle progressioni accademiche in Italia può contribuire a concentrare i candidati più giovani in questo ruolo.

Le figure 35, 36 e 37 mostrano la distribuzione in valori assoluti di uomini e donne per grado e per fasce di età: la figura 35 riguarda le donne, la figura 36 gli uomini, mentre la figura 37 presenta il quadro complessivo.



Figura 34: Distribuzione percentuale per genere e classe d'età 2024

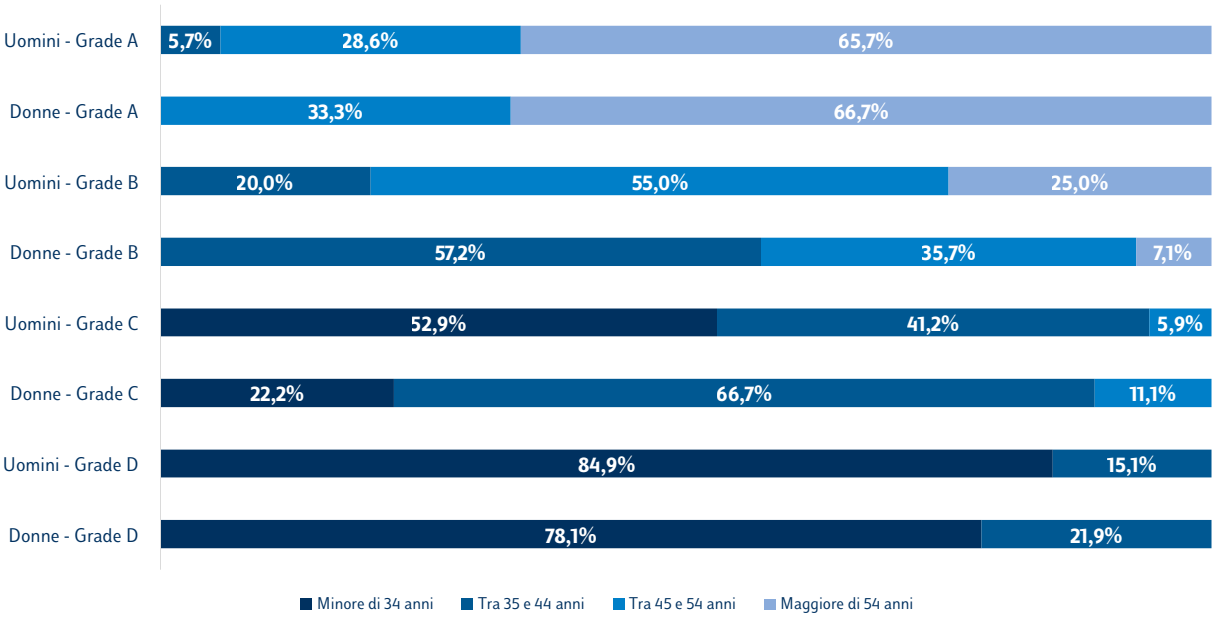


Figura 35: Distribuzione donne per grado e classe d'età 2024 - numeri assoluti

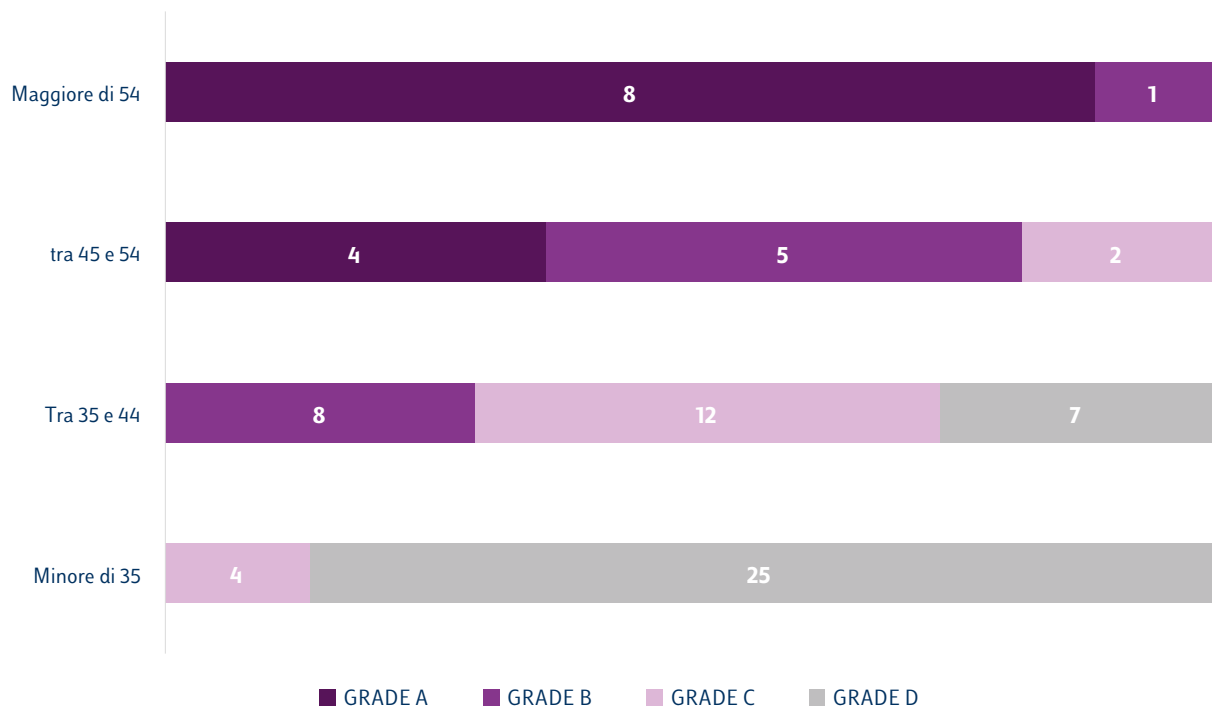


Figura 36: Distribuzione uomini per grado e classe d'età 2024 - numeri assoluti

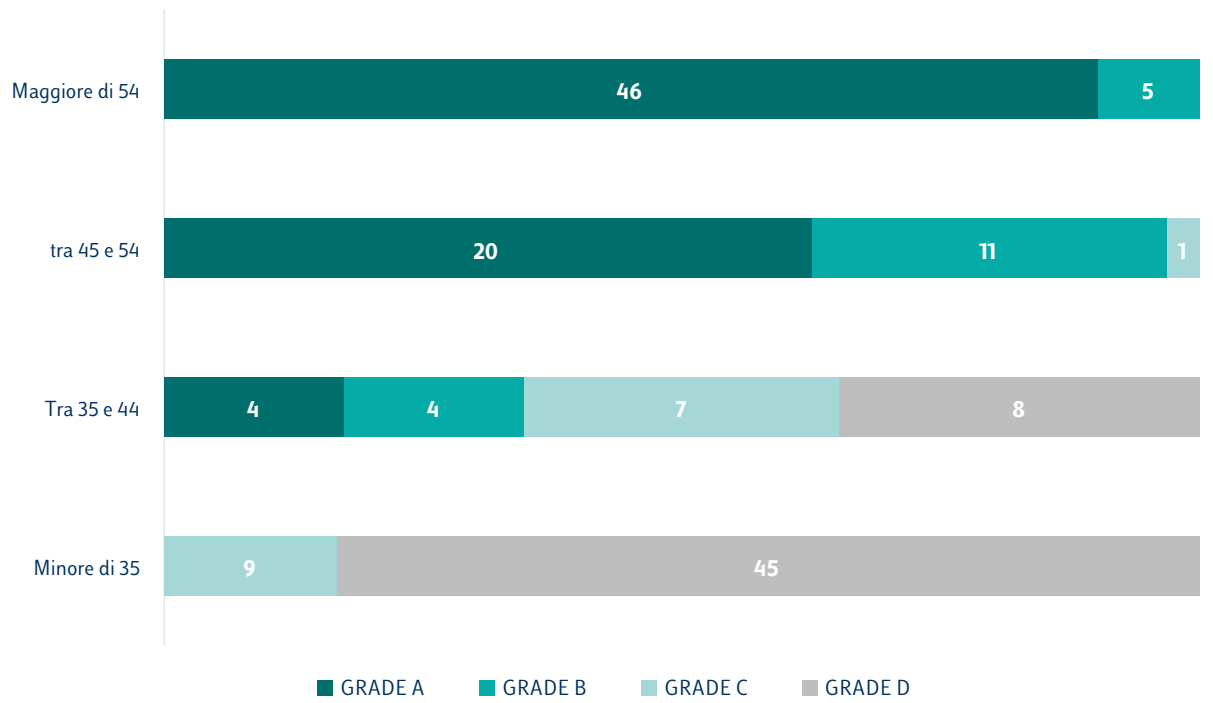
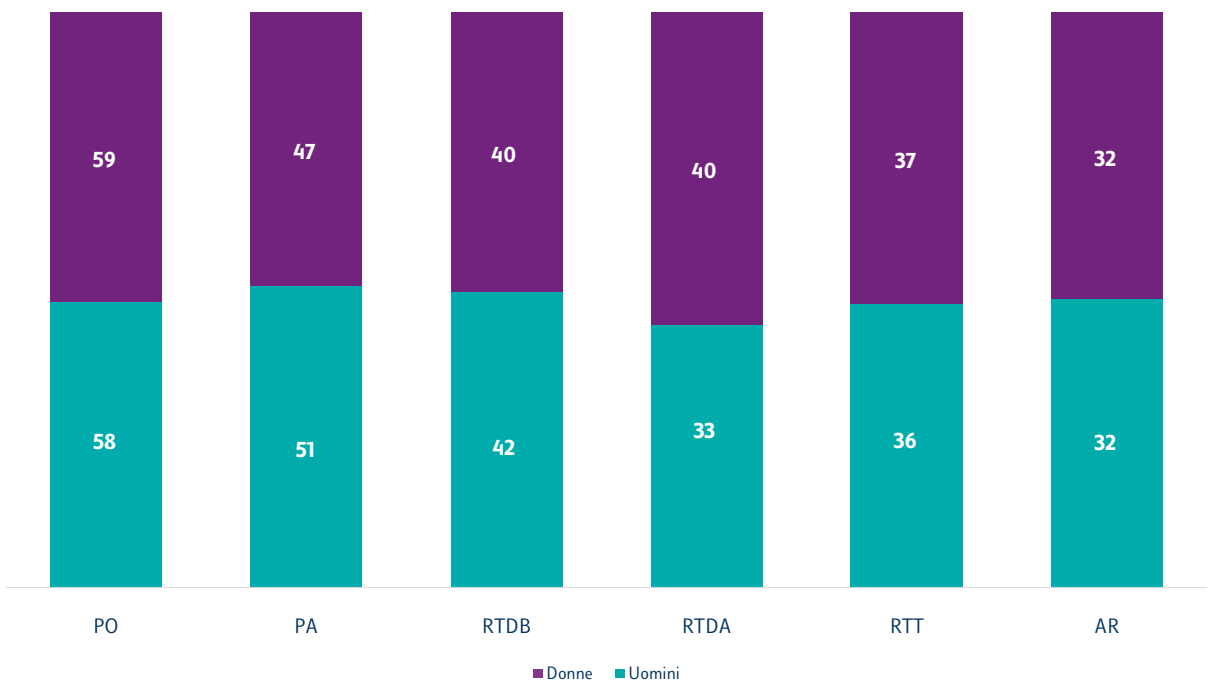


Figura 37: Età media personale docente per fascia e per genere – numeri assoluti



Dalla figura 38 alla 41 si evidenzia la distribuzione dei professori e delle professoresse di prima fascia nei diversi FoRD (Field of Research and Development) negli anni 2024 e 2023, sia in termini percentuali che in valori assoluti, facendo riferimento all'indice She Figures della Commissione europea. Questi grafici focalizzano l'attenzione sui FoRD presenti nella faculty.

Il primo dato che emerge, osservando le figure 39 e 41, è quello che i valori assoluti delle docenti di prima fascia sono concentrate nel campo delle Social Science, con la distribuzione per genere illustrata nella Figura 38.

Il secondo dato è che nell'ambito di Engineering & Technology si nota sia nel 2024 (figura 39) sia nel 2023 una composizione equilibrata nel genere (figura 40). Si tratta di poche unità in valore assoluto ma molto significative, sia perché i due professori fanno parte della squadra rettorale, sia perché evidenzia come la Luiss stia investendo nell'ambito del data science²¹. Inoltre, le professoresse e le ricercatrici che ne fanno parte (di prima fascia e non) si spendono attivamente sui temi Donne e STEM, dimostrando che corsi di studio interdisciplinari tra corsi STEM e studi sociali possono essere molto attrattivi per le studentesse.

Figura 38: Distribuzione docenti di prima fascia tra Fields of Research & Development secondo la classificazione She Figures – in percentuale e per genere 2024

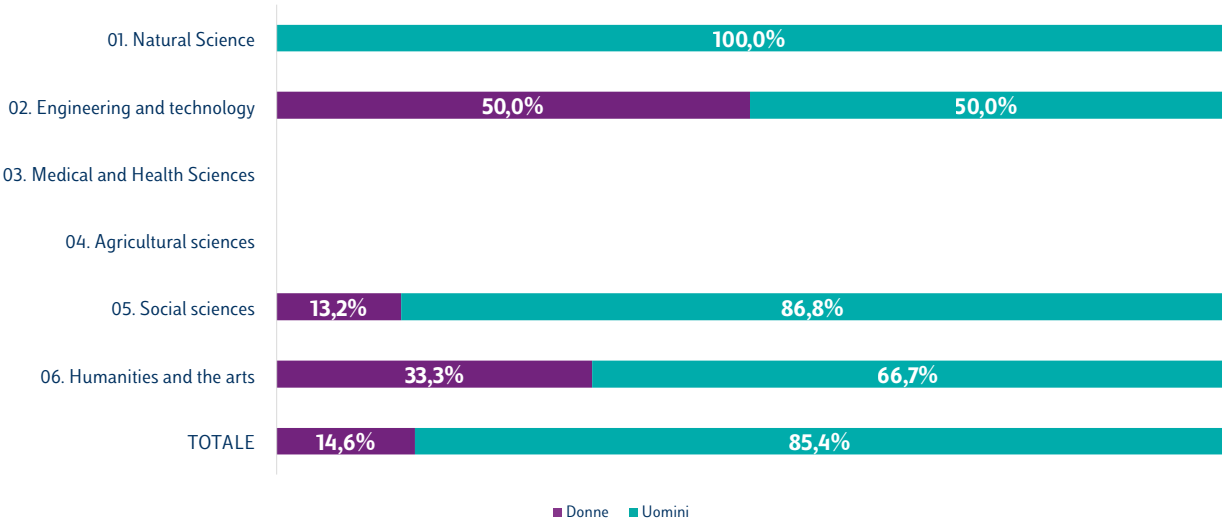


Figura 39: Distribuzione docenti di prima fascia per Fields of Research & Development secondo la classificazione She Figures – valori assoluti 2024

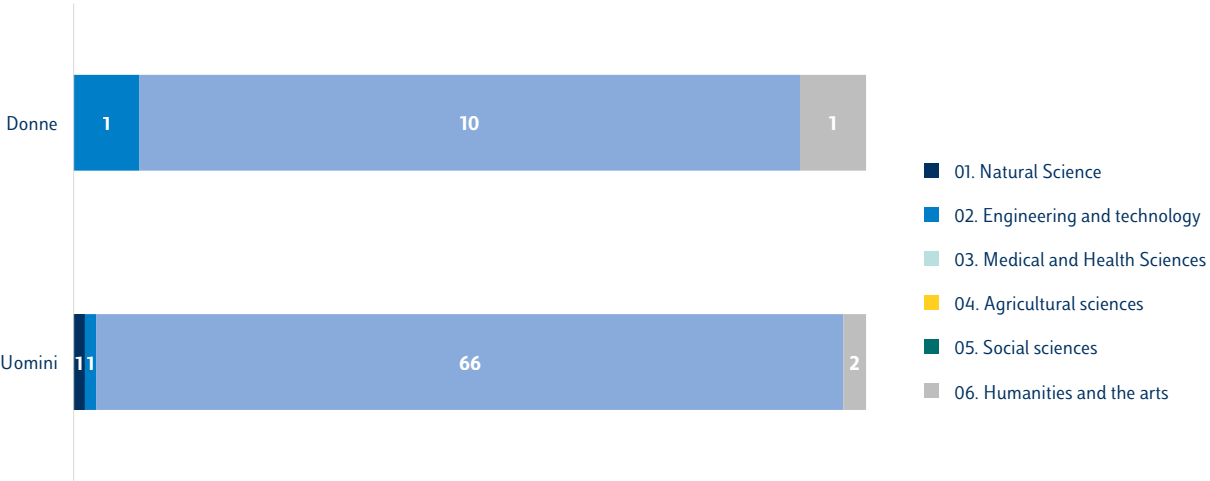
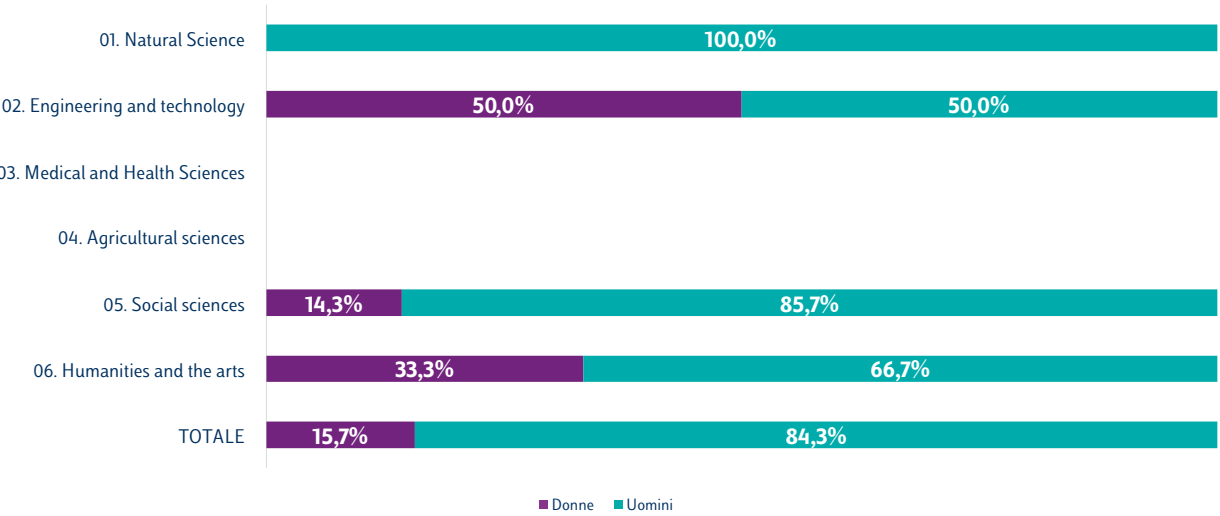
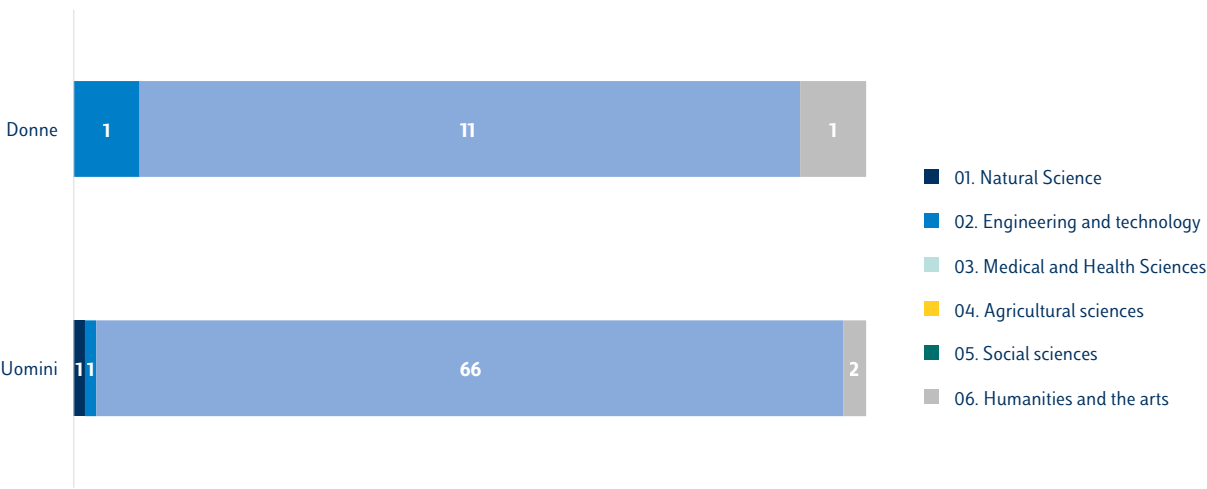


Figura 40: Distribuzione docenti di prima fascia tra Fields of Research & Development - secondo la classificazione She Figures – in percentuale e per genere 2023



21 Nel 2025 Luiss ha anche istituito il nuovo Dipartimento in “AI, Data and Decision Sciences”.

Figura 41: Distribuzione docenti di prima fascia per Fields of Research & Development - valori assoluti 2023



PROGRESSIONE NELLA CARRIERA

La figura 42 offre un’analisi approfondita del divario nella progressione di carriera accademica, esaminando il percorso che va dal conseguimento della laurea fino al Dottorato di Ricerca e all’accesso alle posizioni di ricercatore e docente di Grade B e A.

Concentrandosi sull’anno 2024, si rileva una tendenza positiva nella crescita della presenza femminile in diverse categorie del percorso accademico. Nella componente studentesca si registra una quasi parità di genere, con le donne che costituiscono il 48,7%, in aumento di 1,9 punti percentuali rispetto al 2021. Nella categoria laureati/e, le donne rappresentano il 47,7%, segnando un incremento di 2,4 punti percentuali.

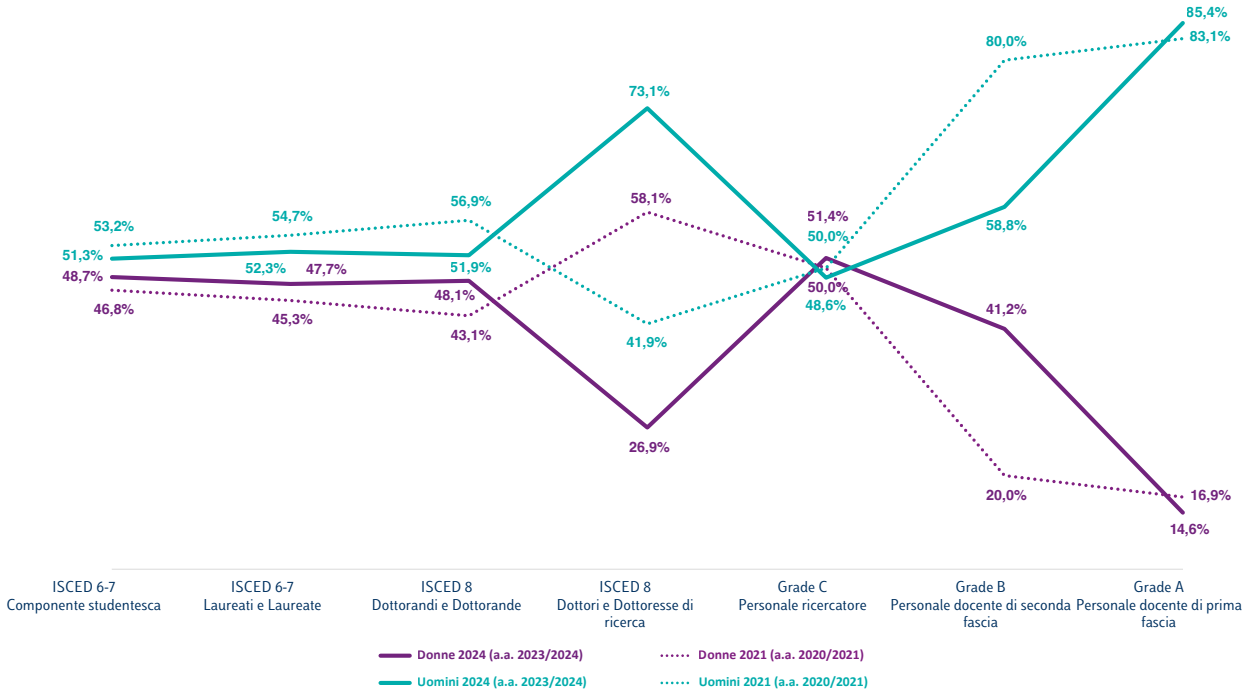
Anche tra i dottorandi si osserva un’equilibrata distribuzione di genere: le donne costituiscono il 48,1% nel 2024, con un significativo aumento di 5 punti percentuali rispetto al 2021. Tuttavia, tra i dottori e le dottoresse di ricerca, si assiste a un’inversione di tendenza: la percentuale femminile subisce un drastico calo, diminuendo di ben 31,2 punti percentuali rispetto al 2021.

Per quanto riguarda il personale ricercatore, nel 2024 le donne costituiscono il 51,4%, con un leggero incremento di 1,4 punti percentuali rispetto al 2021.

Nel personale docente di seconda fascia, si osserva un importante progresso: la presenza femminile raggiunge il 41,2%, più che raddoppiando rispetto al 2020, quando era pari al 20%.

Nonostante questo, permane un marcato divario di genere nel personale docente di prima fascia, dove la disparità resta significativa e che dimostra come sia ancora complicato abbattere il soffitto di cristallo in ambito accademico.

Figura 42: Quota donne e uomini in una tipica carriera accademica



Il rapporto di femminilità è un indicatore significativo per valutare i progressi verso la parità di genere ed è calcolato per ruoli e aree CUN. Un valore inferiore a 1 segnala una sovra-rappresentazione maschile; al

contrario, un valore superiore a 1 indica una maggiore presenza femminile. Un rapporto pari a 1 corrisponde a una perfetta parità tra il numero di donne e uomini, come illustrato nella tabella 4.

Tabella 4: Legenda rapporto femminilità

meno di 1 donna ogni 8 uomini	0	0,125
da 1 donna ogni 8 uomini ad 1 donna ogni 4 uomini	0,125	0,25
da 1 donna ogni 4 uomini ad 1 donna ogni 2 uomini	0,25	0,5
da 1 donna ogni 2 uomini ad 1 donna ogni uomo	0,5	1
1 donna ogni uomo	1	1
da 1 donna per ogni uomo a 3 donne ogni 2 uomini	1,00	1,5
da 3 donne ogni 2 uomini a 2 donne ogni uomo	1,5	2
pù di 2 donne ogni uomo	>2	

Sulla base di questa legenda, nella tabella 5 vengono esposti i dati relativi al rapporto di femminilità della Luiss raffrontando i dati relativi agli anni 2024 e 2021. Questi sono suddivisi per aree CUN e per i diversi livelli di carriera, includendo Ricercatori a Tempo Determinato, Professori Associati e Professori Ordinari. L'obiettivo è identificare le aree in cui sono stati raggiunti risultati positivi e individuare possibili ambiti di miglioramento.

Nel 2024, un dato significativo riguarda i Ricercatori a Tempo Determinato (RTD) nell'ambito dell'Area 13 - Scienze economiche e statistiche: il rapporto di femminilità è pari a 1,25, più del doppio rispetto al 2021. Questo indica la presenza di più di una donna per ogni uomo. Per quanto riguarda l'Area 12 - Scienze Giuridiche, nonostante i significativi progressi rispetto al 2021, il rapporto resta ancora sbilanciato, con una donna contro 1,5 uomini circa.

Nell'ambito dei Professori Associati (PA) nell'Area 13 - Scienze economiche e statistiche e nell'Area 14 - Scienze politiche e sociali, il rapporto di femminilità è aumentato di 0,42 dal 2021 al 2024. Questo incremento riflette una maggiore presenza di uomini PA in entrambe le aree.

Nel 2024, per quanto riguarda i Professori Associati (PO), nell'ambito dell'Area 9 - Ingegneria Industriale e dell'Informazione, si è confermato un rapporto paritario tra donne e uomini, con un valore pari ad 1. Nelle altre aree CUN, si osserva una diminuzione, fatta eccezione per l'Area 14 - Scienze politiche e sociali in cui il rapporto di femminilità è passato da 0 (meno di una donna ogni 8 uomini) a 0,33 (meno di una donna ogni 3-4 uomini circa).

Tabella 5: Rapporto di femminilità per ruolo e area CUN anni 2024-2021

	RTD		PA		PO	
	2024	2021	2024	2021	2024	2021
01 - Scienze matematiche e informatiche	0,00	-	-	-	0,00	0,00
09 - Ingegneria industriale e dell'informazione	-	-	-	-	1,00	1,00
11 - Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche	-	-	0,00	0,00	0,00	0,00
12 - Scienze giuridiche	0,83	0,43	0,25	0,00	0,13	0,19
13 - Scienze economiche e statistiche	1,25	0,69	0,67	0,25	0,14	0,17
14 - Scienze politiche e sociali	-	1,00	0,67	0,25	0,33	0,00

RICERCA

La ricerca competitiva a livello nazionale e internazionale viene analizzata attraverso diverse figure che illustrano la distribuzione del genere e del settore scientifico/disciplinare dei responsabili

scientifici di progetto (PI) e dei finanziamenti ottenuti per progetti di ricerca nel periodo 2022/2024. In particolare, le figure 43 e 44 offrono una visione dettagliata di questa distribuzione.

Figura 43: PI Progetti per genere e settore ERC 2022/2024

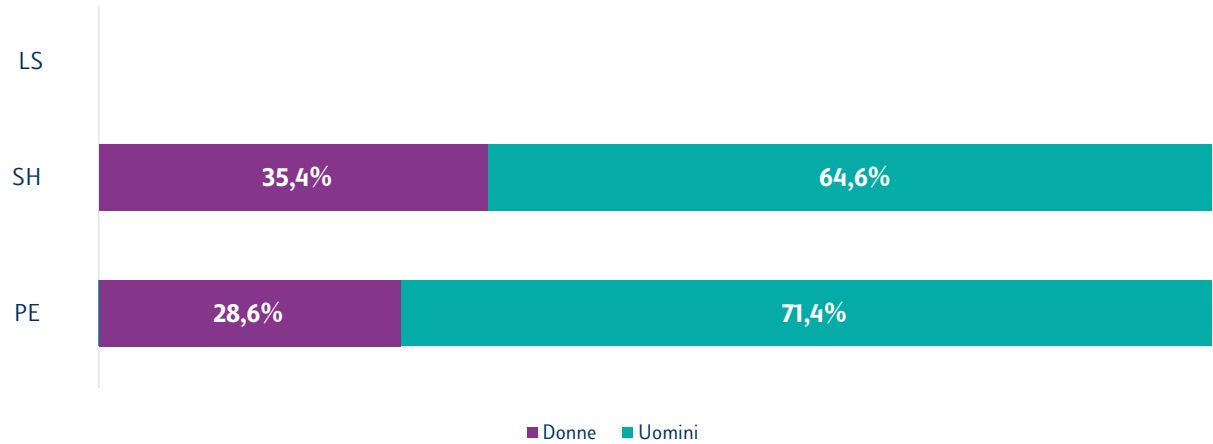
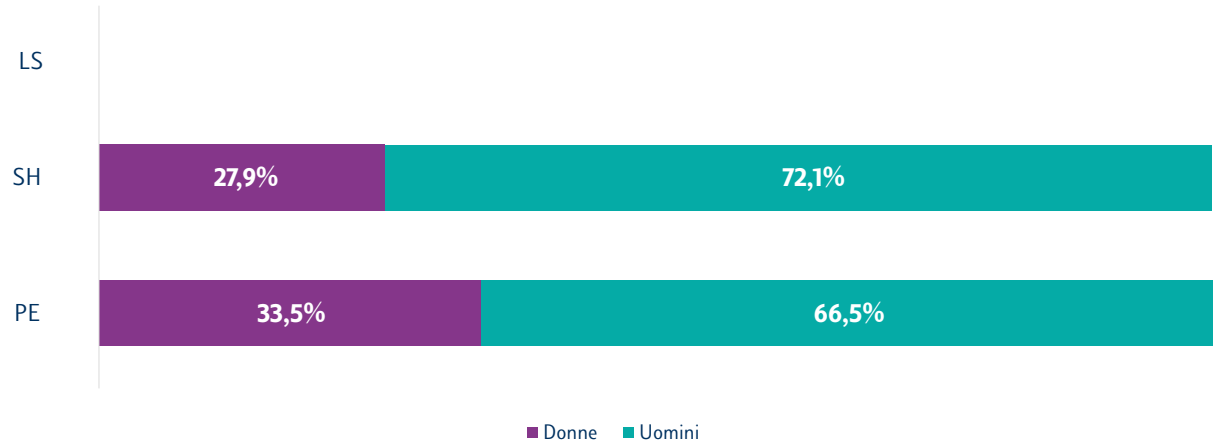


Figura 44: Finanziamenti per genere e settore ERC 2022/2024



La Luiss ha partecipato a progetti di ricerca nei settori scientifici definiti dall’European Research Council (ERC) come Social Science and Humanities (SH) e Physical Sciences and Engineering (PE). Si sottolinea che, nell’ultimo quinquennio, l’anno 2023 è stato il primo in cui la Luiss ha ottenuto finanziamenti per progetti specificamente inerenti alle tematiche riconducibili al settore PE, in particolar modo in riferimento a programmi di ricerca finanziati dal PNRR. Tale fenomeno si riflette anche sull’anno 2024, che ha visto il prosiegua di parte delle stesse progettualità.

La figura 43 mostra che, nel triennio 2022/2024, le donne rappresentano il 35,4% dei Principal Investigators (PI) nel settore SH (in lieve aumento rispetto al 34,8% registrato nel BdG 2023) e il 28,6% nel settore PE. Questo indica una presenza femminile media totale, tra i due settori, del 34,7% circa contro il 65,3% di uomini PI. In termini di valori assoluti, per il settore PE si tratta di 2 donne e 5 uomini, mentre per il settore SH di 23 donne e 42 uomini.

La figura 44 rappresenta i finanziamenti cumulativi ottenuti per progetti di ricerca nel triennio 2022/2024, evidenziando che il 27,9% del valore totale dei fondi ottenuti per progetti nel settore SH – in lieve aumento rispetto al BdG 2023 - è stato assegnato a PI di genere femminile, mentre una quota maggiore, pari al 33,5%, ha riguardato il settore PE.

In sintesi, i dati presentati nei grafici offrono una panoramica della situazione della ricerca competitiva nel 2022/2024, mettendo in luce la distribuzione di genere tra i PI e i finanziamenti ottenuti, con particolare attenzione ai settori scientifici in cui la Luiss è più attiva.

La tabella 6 fornisce un’analisi sull’andamento dei finanziamenti per la ricerca nel 2024, mettendo in evidenza una riduzione della media dei finanziamenti pro-capite rispetto all’anno

precedente. Questo decremento è riconducibile soprattutto al fronte nazionale ed è dovuto essenzialmente alla mancata pubblicazione di nuovi bandi, con particolare riferimento a quelli destinati al finanziamento di Progetti di Ricerca di Interesse Nazionale (PRIN).

Inoltre, il grande impegno della faculty Luiss nella gestione di PRIN e altri progetti finanziati con fondi PNRR già aggiudicati, ha inciso significativamente sulla partecipazione ad altri eventuali bandi nazionali pubblicati nel biennio 2023-2024.

Gli unici finanziamenti ottenuti sul fronte nazionale sono stati aggiudicati da PA donne e da RTT uomini, con una media pro-capite di fondi di ricerca simile, rispettivamente di 13.000 e 13.742 euro.

Per quanto riguarda il fronte internazionale, la media dei fondi di ricerca ottenuti dalla partecipazione a bandi competitivi risulta più elevata per le donne PO (19.577 euro contro 3.507 euro) e per gli uomini PA (25.844 euro contro 0 euro).

Infine, nelle tabelle 6 e 7 viene evidenziato un trend in crescita nel biennio 2023-2024 per la media dei fondi destinati alla Ricerca di base di Ateneo, con una distribuzione equilibrata tra uomini e donne nel ruolo di RTDA. Nel 2024, risulta costante la distribuzione degli stessi fondi tra uomini e donne nel ruolo di PO.

Tabella 6: Media pro-capite fondi di ricerca per genere e per ruolo 2024

2024	RICERCA DI BASE FONDI ATENEO		PRIN E ALTRI BANDI NAZIONALI		BANDI INTERNAZIONALI		TOTALE	
	D	U	D	U	D	U	D	U
RTDA	5.643 €	5.929 €	0 €	0 €	0 €	0 €	5.643 €	5.929 €
RTDB	6.182 €	10.000 €	0 €	0 €	0 €	0 €	6.182 €	10.000 €
RTT	4.480 €	2.286 €	0 €	13.742 €	0 €	0 €	4.480 €	16.028 €
RU	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
PA	4.716 €	5.562 €	13.000 €	0 €	0 €	25.844 €	17.716 €	31.406 €
PO	4.923 €	4.988 €	0 €	2.777 €	19.577 €	3.507 €	24.500 €	11.272 €

Tabella 7: Media pro-capite fondi di ricerca per genere e per ruolo 2023

2023	RICERCA DI BASE FONDI ATENEO		PRIN E ALTRI BANDI NAZIONALI		BANDI INTERNAZIONALI		TOTALE	
	D	U	D	U	D	U	D	U
RTDA	4.324 €	4.431 €	6.171 €	0 €	0 €	0 €	10.495 €	4.431 €
RTDB	10.000 €	7.708 €	45.952 €	0 €	0 €	0 €	55.952 €	7.708 €
RTT	2.287 €	n.d.	0 €	n.d.	0 €	n.d.	2.287 €	n.d.
RU	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
PA	5.590 €	5.694 €	20.122 €	18.017 €	2.776 €	0 €	28.488 €	23.711 €
PO	5.628 €	6.477 €	38.337 €	41.265 €	78.543 €	37.541 €	122.507 €	85.283 €

La tabella 8 evidenzia dati significativi sulla partecipazione femminile nel campo della ricerca scientifica, mostrando un equilibrio costante di genere tra i progetti finanziati con PI donne e quelli con PI uomini (ad eccezione del dislivello emergente in termini di numeri assoluti riguardo ai PRIN 2023).

In particolare, per la categoria “Altri Progetti” che include una varietà di iniziative di ricerca finanziate da enti diversi rispetto ai principali programmi nazionali e internazionali – nel 2024 si rileva la presenza di due donne come PI, a fronte di 3 uomini. Questo dato conferma una crescente visibilità e riconoscimento del ruolo femminile nel campo della Ricerca, con le donne sempre più presenti in ruoli di leadership o coinvolte in queste progettualità.

Nel 2024 si è registrato un calo del numero di partecipanti (PI) per gli “Altri Progetti”, con sole 2 donne e 3 uomini coinvolti rispetto alle 6 donne e 7 uomini del 2023 - ed una conseguente contrazione nei valori di finanziamento; si ribadisce che tali valori sono riconducibili ad una ridotta partecipazione nel 2024 della faculty della Luiss a bandi competitivi, a causa dell’impegno già assunto da una significativa porzione della stessa nella gestione di progettualità di ricerca aggiudicatarie di finanziamenti nel biennio precedente.

Tabella 8: Progetti finanziati 2022-2024 per genere

2024	PRIN 2021 (2023)		PRIN 2023 E PRIN 2023 PNRR (2024)		PRIN 2023 E PRIN 2023 PNRR (2024)	
	DONNE PI	UOMINI PI	DONNE PI	UOMINI PI	DONNE PI	UOMINI PI
N. Progetti finanziati	3	3	11	23	0	1
Percentuale progetti finanziati	50,0%	50,0%	32,4%	67,6%	0,0%	100,0%
Finanziamenti in migliaia di €	- €	- €	811 €	1.800 €	- €	1.878 €
Percentuale finanziamenti	26,0%	74,0%	31,1%	68,9%	0,0%	100,0%

ERC (2024)		ALTRI PROGETTI (2022)		ALTRI PROGETTI (2023)		ALTRI PROGETTI (2024)	
DONNE PI	UOMINI PI	DONNE PI	UOMINI PI	DONNE PI	UOMINI PI	DONNE PI	UOMINI PI
0	1	3	5	6	7	2	3
0,0%	100,0%	37,5%	62,5%	46,2%	53,8%	40,0%	60,0%
- €	517 €	1.284 €	1.064 €	1.151 €	1.941 €	417 €	452 €
0,0%	100,0%	54,7%	45,3%	54,7%	45,3%	48,0%	52,0%

ALTRE EVIDENZE

Le figure 45 e 46 mostrano i flussi e i passaggi di ruolo del personale docente e ricercatore, distinti per genere. Nel 2024, i cambi di ruolo hanno coinvolto esclusivamente docenti di genere maschile, in continuità con quanto osservato nel 2023, quando si è registrata una promozione da ruolo da Ricercatore a Professore Associato.

Nei grafici a torta delle figura 47 e figura 48 vengono presentati i dati relativi al regime d’impiego per genere nel 2024 e nel 2023. Analizzando i dati riguardanti il regime d’impiego, emerge che nel 2024 crescono in maniera quasi proporzionale sia le professoresse che i professori a tempo pieno (+3% e +4%). Inoltre, cresce la percentuale di donne impiegate a tempo pieno (donne 93% contro il 90%; uomini 68% contro 64%).

Figura 45: Passaggi di ruolo per genere 2024

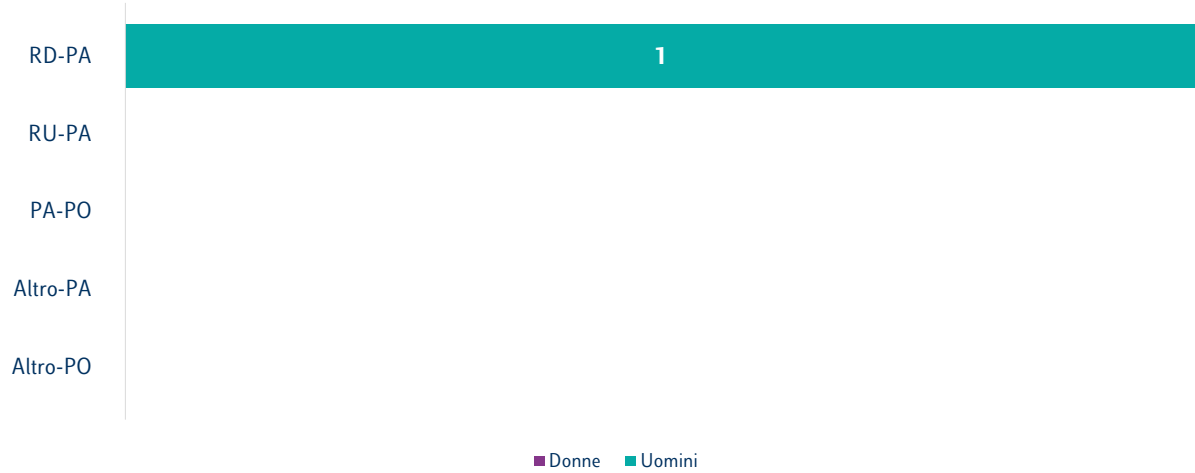
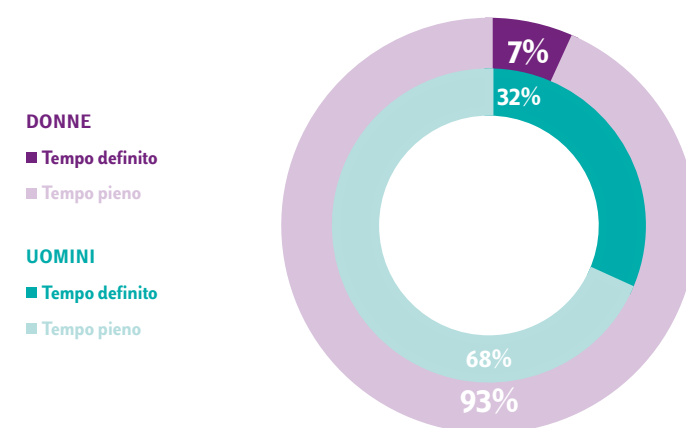
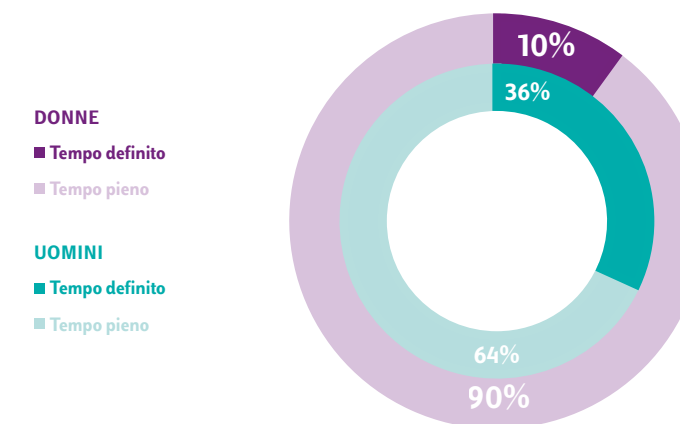


Figura 46: Passaggi di ruolo per genere 2023

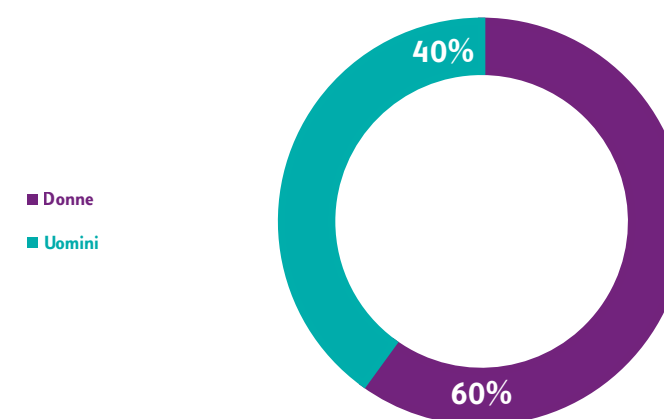
Nei grafici a torta delle figura 47 e figura 48 vengono presentati i dati relativi al regime d'impiego per genere nel 2024 e nel 2023. Analizzando i dati, emerge che nel 2024 crescono in maniera quasi proporzionale sia le professoressesse che i professori a tempo pieno (+3% e +4%). Inoltre, l'incidenza di donne a tempo pieno rimane superiore a quella degli uomini, con il 93% rispetto

al 68%. Una possibile spiegazione del fenomeno, già analizzata nel BdG 2023 che ha condotto alla crescita del regime d'impiego a tempo pieno e quindi alla riduzione del tempo definito, potrebbe risiedere nel continuo reclutamento di docenti impegnati esclusivamente in attività accademica e che, come tali, rientrano tra coloro impiegati a tempo pieno in Luiss.

Figura 47: Regime di impiego 2024**Figura 48:** Regime di impiego 2023

La figura 49 mostra la percentuale di donne e uomini che hanno usufruito del periodo sabbatico nel quinquennio 2020/2024. Si osserva che la percentuale di donne che ne ha fatto uso è superiore a quella degli uomini, raggiungendo il 60%, rispetto al 40% degli

uomini. Nel BdG precedente, invece, le percentuali erano equivalenti per genere. La fluttuazione in termini assoluti è comunque minima: su un totale di 5 docenti, si registrano 3 donne e 2 uomini.

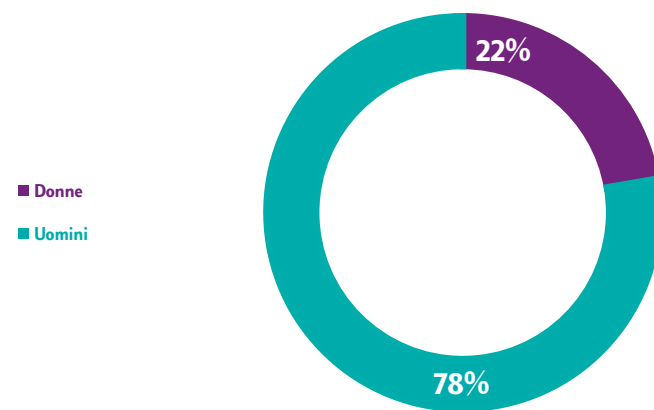
Figura 49: Fruttori di periodo sabbatico nel quinquennio 2020-2024

La figura 50 evidenzia una persistente disparità di genere nel ruolo di relatore e relatrice di tesi di laurea. Nel 2024, le donne rappresentano il 22% del totale, registrando un lieve aumento rispetto al 2023, quando la loro presenza si attestava al

21,7%²². Nonostante questo piccolo progresso, gli uomini continuano a costituire la maggioranza, passando dal 78,3% nel 2023²³ al 78% nel 2024, confermando un significativo squilibrio nella distribuzione di questo incarico accademico.

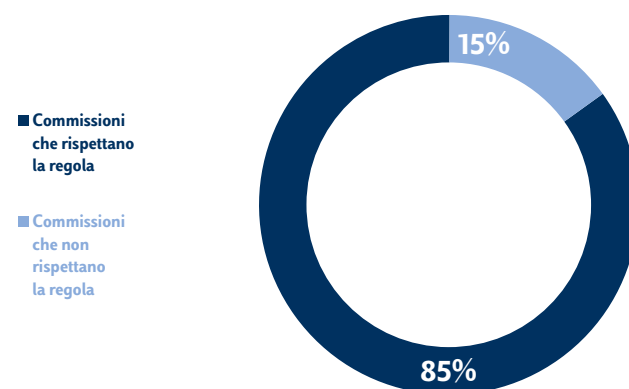
²² Si veda il Bilancio di Genere 2023

²³ Ibidem

Figura 50: Relatrice/relatore tesi di laurea 2024

Nel periodo 2020-2024 si è registrato un aumento delle commissioni di concorso a composizione mista per genere. Su un totale di 81 commissioni, l'85% ha rispettato la regola dell'equilibrio di genere,

segnando un miglioramento rispetto al quinquennio precedente, in cui la percentuale si attestava al 78%. Al contrario, in 12 commissioni (pari al 15% del totale), tale equilibrio non è stato garantito.

Figura 51: Commissioni di concorso 2020-2024

ANALISI DEL PERSONALE
TECNICO-AMMINISTRATIVO

La struttura organizzativa dell’Università è complessa. In questo paragrafo ci soffermiamo sulla composizione per genere del management qui definito, secondo il Vademecum del Bilancio di Genere della CRUI, come Personale Tecnico-Amministrativo (PTA). L’analisi è condotta prima a livello consolidato, includendo quindi Luiss BS SpA e LEME SpA, per poi focalizzarsi esclusivamente sul perimetro Luiss. Un capitolo ad hoc è dedicato alle società controllate Luiss Business School e LEME.

Complessivamente, l’analisi del PTA condotta su Luiss da un lato e su Luiss Business School SpA e LEME SpA dall’altro, è funzionale all’audit di mantenimento che DNV terrà a fine giugno nell’ambito della certificazione corporate inerente la PdR 125:2022. Tale analisi è inoltre utile ai fini della relazione biennale di genere a cui sono tenute le società con più di 50 dipendenti secondo la legge Gribaudo.

Entrambe le analisi sono state condotte secondo le direttive CRUI, basate sulle classificazioni del MIUR, con l’obiettivo di individuare categorie omogenee che consentano un confronto coerente tra le diverse realtà a livello nazionale.

Tabella 9: Composizione - numeri assoluti e percentuali PTA per genere (Luiss, Luiss BS e LEME) 2024

	DONNE	UOMINI	TOTALE	PERCENTUALE SU TOTALE
IMPIEGATO*	170	62	232	79,0%
QUADRO**	32	14	46	16,0%
DIRIGENTE E DIRETTORE***	3	14	17	5,0%
TOTALE	205	90	295	100,0%

Tabella 10: Composizione PTA - numeri percentuali (Luiss, Luiss BS e LEME) 2024

	DONNE	UOMINI	TOTALE	
IMPIEGATO*	73,3%	26,7%	100,0%	
QUADRO**	69,6%	30,4%	100,0%	*Addetto, Impiegato, Coordinatore e Funzionario
DIRIGENTE E DIRETTORE***	17,6%	82,4%	100,0%	** Quadro e Superquadro
TOTALE	69,5%	30,5%	100,0%	*** Include il Direttore Generale

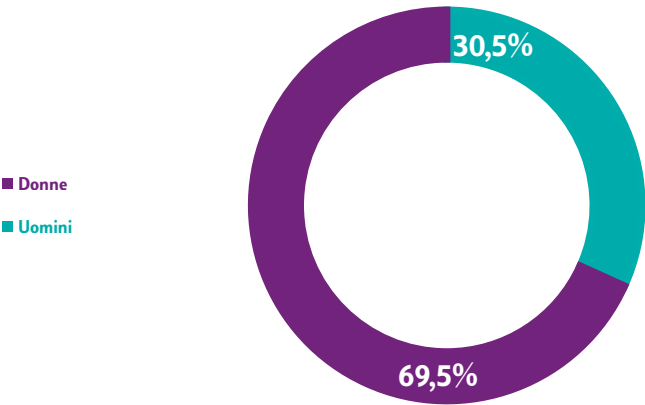
COMPOSIZIONE DI LUISS,
LUISS BUSINESS SCHOOL E LEME

Nella tabella 9 viene illustrato il numero complessivo consolidato dello staff, suddiviso per genere e inquadramento. Si compone di 295 unità, includendo sia i contratti a tempo determinato che quelli a tempo indeterminato, con un aumento dell’1,03% rispetto all’anno precedente come riportato nel BdG 2023 (292).

Come evidenziato dalla tabella 9 e, in termini percentuali, dalla tabella 10, si conferma una tendenza analoga a quella osservata nel sistema universitario: la presenza femminile si riduce nelle posizioni apicali (Dirigente e Direttore). Tuttavia, si registra un dato positivo: nel corso del 2024, la percentuale di donne dirigenti è cresciuta passando dal 12,5% rilevato nel Bilancio di Genere 2023 al 17,6%.

La tabella 10 e la figura 52 sintetizzano, a livello complessivo, la distribuzione per genere del personale impiegato in Luiss, Luiss BS e LEME, evidenziando una prevalenza femminile pari al 69,5% del totale, rispetto al 30,5% degli uomini.

Figura 52: Composizione PTA - numeri totali percentuali per genere (Luiss, Luiss BS e LEME) 2024



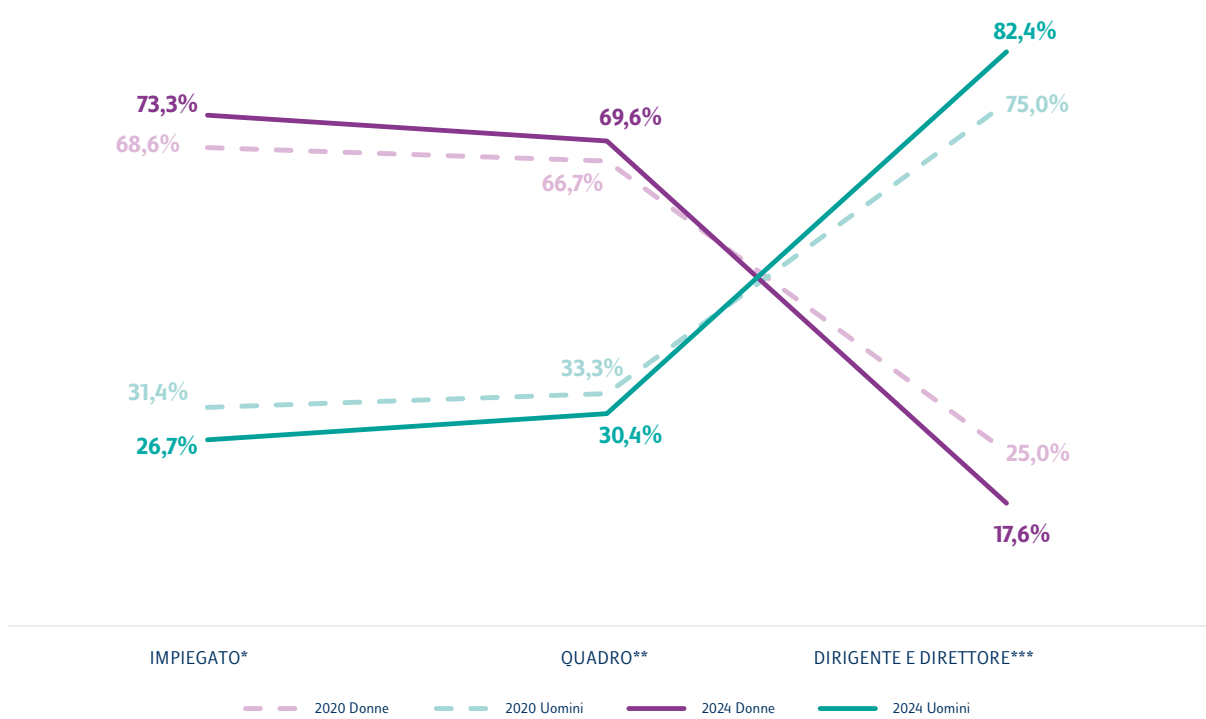
Cuore del capitolo relativo al PTA è l’analisi della forbice delle carriere che risulta particolarmente significativa se condotta a livello consolidato Luiss. Questo approccio è giustificato sia dall’ampio arco temporale considerato (cinque anni), durante il quale l’organizzazione ha subito importanti trasformazioni, sia dal fatto che il management, nel tempo, si è spostato tra le diverse strutture organizzative delle realtà Luiss. È quindi appropriato proporre una visione complessiva della forbice delle carriere – come illustrato nella figura 53 – che permette di individuare eventuali fenomeni di segregazione verticale tra il management della Luiss e quello delle sue controllate.

All’interno della figura, si riporta infatti la distribuzione di donne e uomini nelle categorie Impiegato, Quadro e nei livelli di Dirigenza (escludendo la figura del Direttore Generale,

non presente a fine 2024), mettendo a confronto i dati relativi agli anni 2020 e 2024. Nelle categorie di Impiegato e Quadro, si rileva una sottorappresentazione degli uomini: le donne rappresentano nel 2020 e nel 2024 rispettivamente il 68,6% e il 73,3% degli Impiegati ed il 66,7% ed il 69,6% dei Quadri e dei Superquadri. Gli uomini, di contro, si attestano al 31,4% degli Impiegati ed il 33,3% dei Quadri e dei Superquadri.

Nel 2024, emerge che, procedendo lungo i livelli di carriera, la tendenza osservata nelle categorie di Impiegato e Quadro si inverte: la percentuale di uomini tra dirigenti e direttori raggiunge infatti l’82,4% a livello consolidato, mentre le donne si fermano al 17,6%.

Figura 53: Forbice delle carriere



*Addetto, Impiegato, Coordinatore e Funzionario

** Quadro e Superquadro

*** Include il Direttore Generale

Tabella 11: Forbice delle carriere - percentuali

	2020 DONNE	2020 UOMINI	2024 DONNE	2024 UOMINI
IMPIEGATO*	68,6%	31,4%	73,3%	26,7%
QUADRO**	66,7%	33,3%	69,6%	30,4%
DIRIGENTE E DIRETTORE***	25,0%	75,0%	17,6%	82,4%

*Addetto, Impiegato, Coordinatore e Funzionario

** Quadro e Superquadro

*** Include il Direttore Generale

Questo fenomeno, riscontrato anche nell’analisi dell’anadamento della carriera accademica, è noto come “glass ceiling” o “soffitto di cristallo”, e sarà approfondito nei capitoli successivi dedicati al PTA di Luiss e poi di Luiss Business School e LEME.

COMPOSIZIONE PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO LUISS

Dopo aver esaminato la composizione consolidata per genere del Personale Tecnico-Amministrativo, questo paragrafo si concentra sull’analisi relativa alla sola entità Luiss.

Nelle figure 54 e 55, si osserva la distribuzione di donne e uomini nelle diverse aree funzionali.

Nella prima area “dirigenza amministrativa”, che comprende direttori e dirigenti, i dati del 2024 evidenziano una presenza maschile pari al 76,9% mentre la componente femminile si attesta al 23,1%; quest’ultima risulta in crescita, come

già anticipato a livello consolidato, ma appare ancor più evidente analizzando solo il perimetro dell’Università.

Per quanto concerne la seconda e la terza area funzionale, si registra una prevalenza femminile. In particolare, nell’area “amministrativa e amministrativa-gestionale”, le donne rappresentano il 76,1%, con un lieve incremento di 0,3 punti percentuali rispetto al 2023. Nell’area “biblioteche”, la presenza femminile raggiunge l’80%, segnando un aumento di 2,2 punti percentuali rispetto all’anno precedente. Al contrario, nelle aree a vocazione tecnica, la situazione è rimasta invariata rispetto al 2023, con una netta prevalenza di uomini (83,3%).

Figura 54: Distribuzione percentuale per genere e area funzionale d'impiego 2024

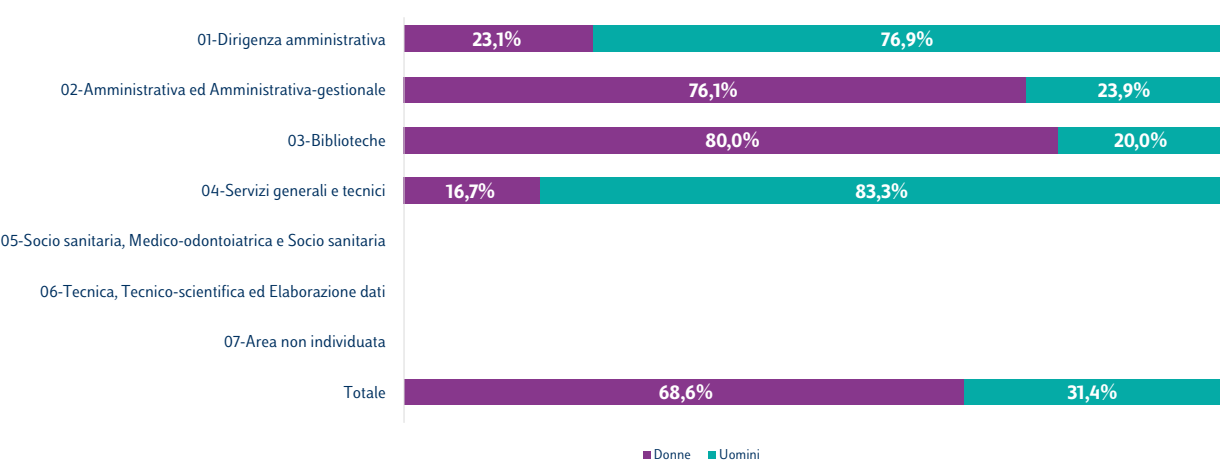
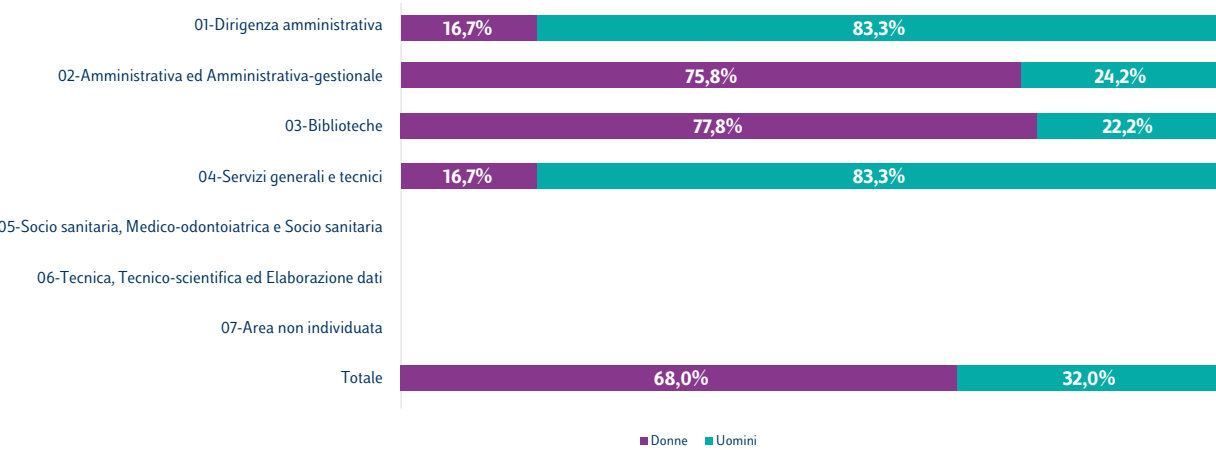


Figura 55: Distribuzione percentuale per genere e area funzionale d'impiego 2023



Analizzando il confronto tra i dati del 2023 e del 2024 (tabelle 12 e 13) per livello di inquadramento, si osserva una crescita delle assunzioni tra gli Impiegati (+5 donne che crescono dal 72,4% del 2023 al 73,2% del 2024). Come già evidenziato, si segnala anche l’ingresso di una nuova Dirigente (passaggio di livello interno) e l’assenza della figura del Direttore Generale.

Tabella 12: Composizione numeri assoluti PTA Luiss – per genere

	2023			2024		
	DONNE	UOMINI	TOTALE	DONNE	UOMINI	TOTALE
IMPIEGATO*	126	48	174	131	48	179
QUADRO**	25	14	39	23	14	37
DIRIGENTE E DIRETTORE	2	9	11	3	10	13
DIRETTORI GENERALI	0	1	1	0	0	0
TOTALE	153	72	225	157	72	229

Tabella 13: Composizione numeri percentuali PTA Luiss – per genere

	2023		2024	
	DONNE	UOMINI	DONNE	UOMINI
IMPIEGATO*	72,4%	27,6%	73,2%	26,8%
QUADRO**	64,1%	35,9%	62,2%	37,8%
DIRIGENTE E DIRETTORE	18,2%	81,8%	23,1%	76,9%
DIRETTORI GENERALI	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%
TOTALE	68,0%	32,0%	68,6%	31,4%

*Addetto, Impiegato, Coordinatore e Funzionario

** Quadro e Superquadro

Quanto appena descritto trova conferma nelle figure 56 e 57, che illustrano la distribuzione percentuale per fasce d’età delle donne e degli uomini del PTA nel 2024 e nel 2023. Le donne con l’età media al di sotto dei 35 anni superano gli uomini di 9 punti percentuali, a riprova del fatto che le nuove assunzioni sono tutte femminili.

In generale, la maggioranza delle donne (63,7%) ha un’età media inferiore ai 45 anni mentre la maggioranza degli uomini (70,8%) si colloca nella fascia di età sopra i 45 anni. Di questi, il 41,7% ha più di 54 anni, registrando un aumento rispetto al 33,4% del 2023. Questo incremento è parzialmente attribuibile all’assunzione di un nuovo dirigente uomo di età superiore ai 54 anni.

Figura 56: Distribuzione percentuale PTA per genere e fasce d’età 2024

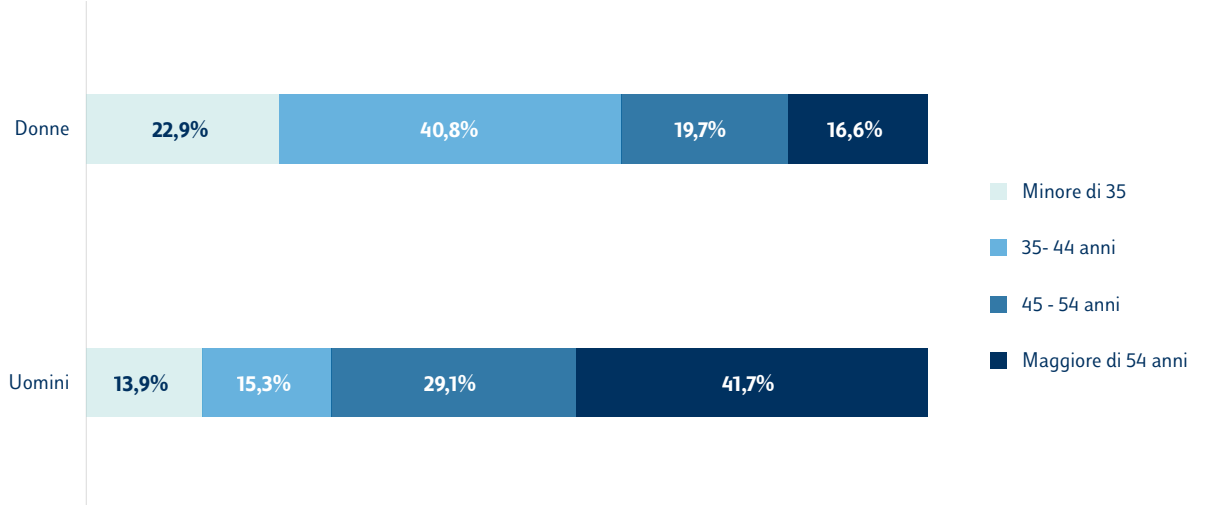
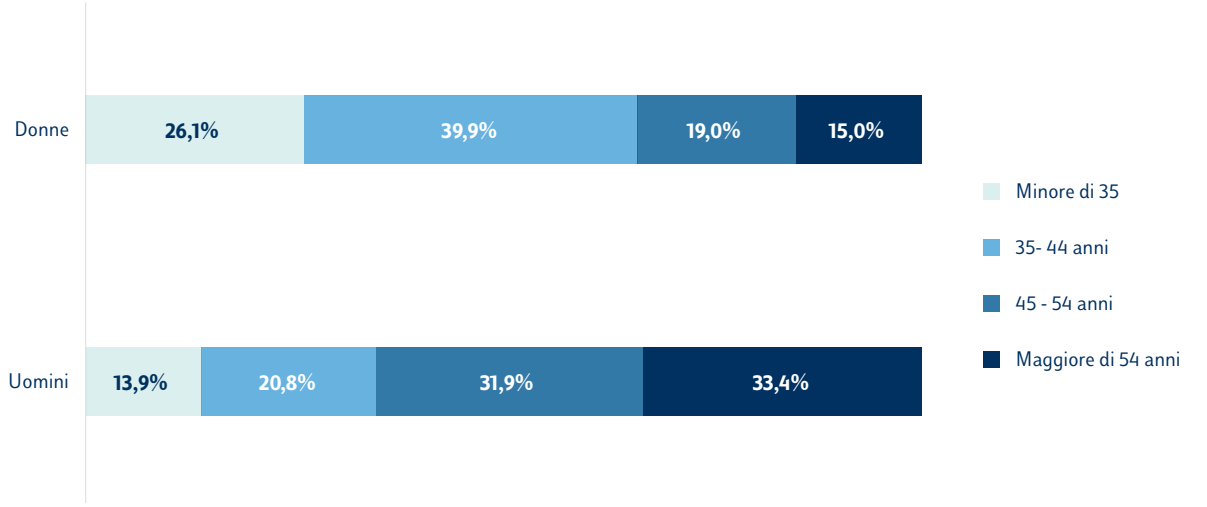


Figura 57: Distribuzione percentuale PTA per genere e fasce d’età 2023



Le figure 58 e 59 offrono una panoramica della composizione dei titoli di studio all'interno del management dell'Università, confermando quanto emerso nei precedenti Bilanci di Genere: le dipendenti donne risultano mediamente più istruite rispetto ai colleghi uomini. Nel 2024, il 70,7% delle donne ha una laurea, contro il 58,3% degli uomini, e le donne con un Dottorato o un altro titolo post-lauream sono quasi il doppio rispetto agli uomini (10,8% vs. 5,6%). Si rileva un aumento della percentuale di persone con laurea, sia tra le donne che tra gli uomini: le donne laureate sono cresciute dello 0,8%

rispetto al 2023 (70,7% contro il 69,9%) mentre gli uomini passano dal 56,9% del 2023 al 58,3% del 2024, crescendo dell'1,4%. Continua a diminuire la percentuale di dipendenti con diploma o titolo inferiore, sebbene la percentuale tra gli uomini resti alta (36,1% contro il 18,5% delle donne, come mostrato in figura 58). Questo fenomeno è parzialmente dovuto al maggiore impegno degli uomini nei Servizi Generali e Tecnici, settori in cui, soprattutto in passato, non era sempre richiesto un titolo di laurea per l'assunzione.

Figura 58: Distribuzione percentuale PTA per genere e titolo 2024

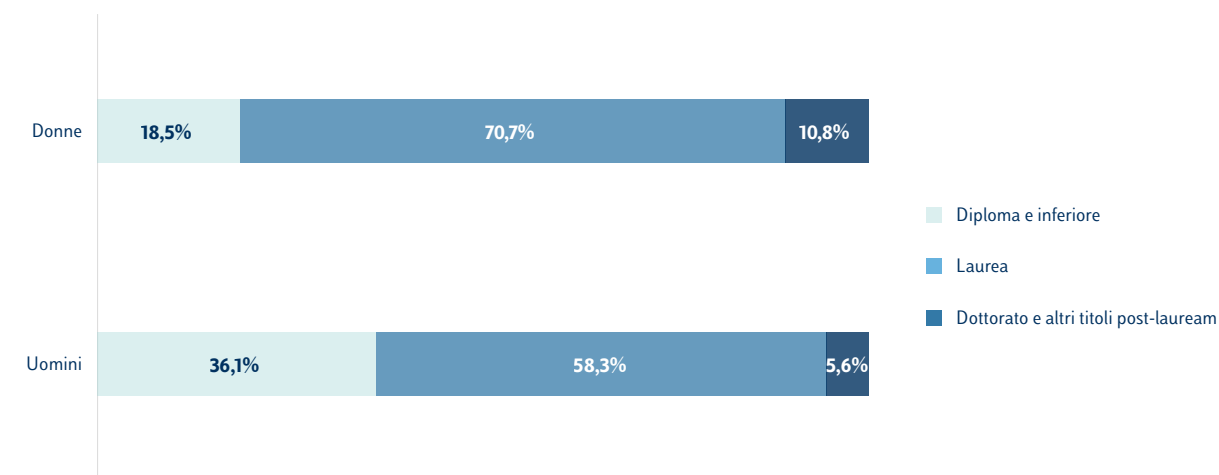
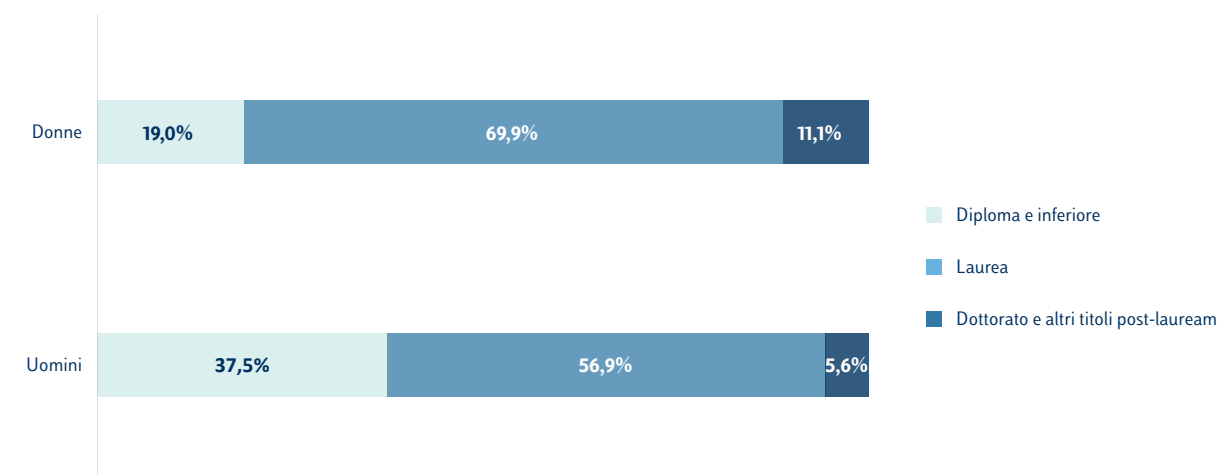


Figura 59: Distribuzione percentuale PTA per genere e titolo 2023



SITUAZIONE OCCUPAZIONALE

Le figure 60 e 61 mostrano la distribuzione del personale per genere e tipologia di contratto (tempo determinato e tempo indeterminato). Tra il 2024 e il 2023, si può notare un incremento della percentuale di donne assunte a tempo indeterminato (69,8% del 2024 vs. il 68,7% del 2023), mentre tra gli uomini si registra una diminuzione, accompagnata da un aumento

di alcuni contratti a tempo determinato (in valori assoluti, la variazione riguarda un numero limitato di unità: 5 uomini e 2 donne). L'aumento delle assunzioni maschili a tempo determinato è legato alla scelta di stabilizzare e inserire profili professionali competenti, con l'obiettivo di riequilibrare una composizione di genere caratterizzata da una prevalenza femminile nel settore dell'istruzione.

Figura 60: Distribuzione percentuale per genere e tipologia di contratto 2024

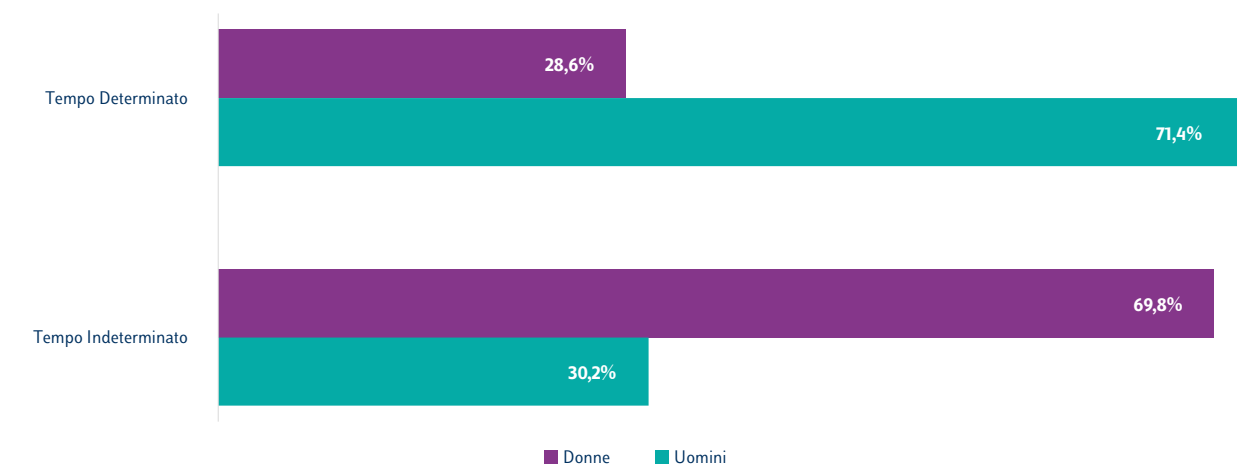
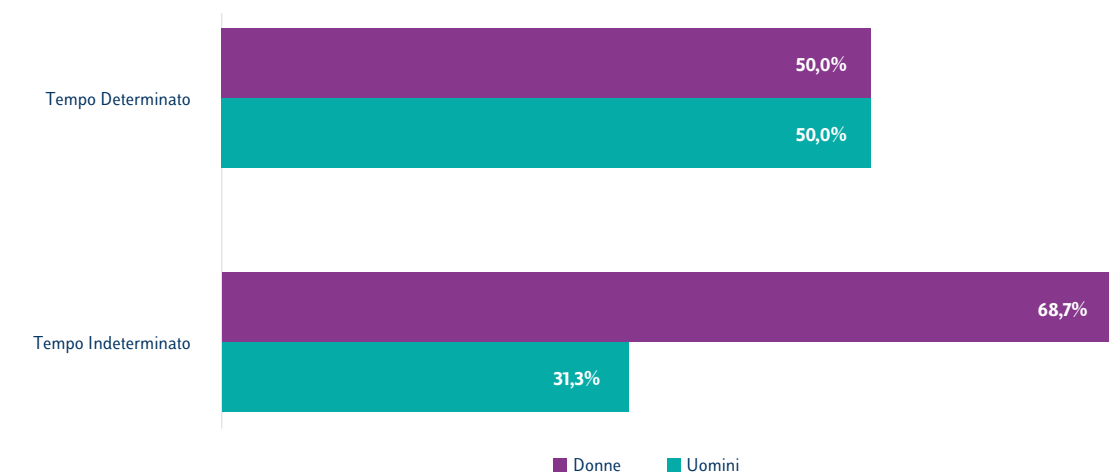
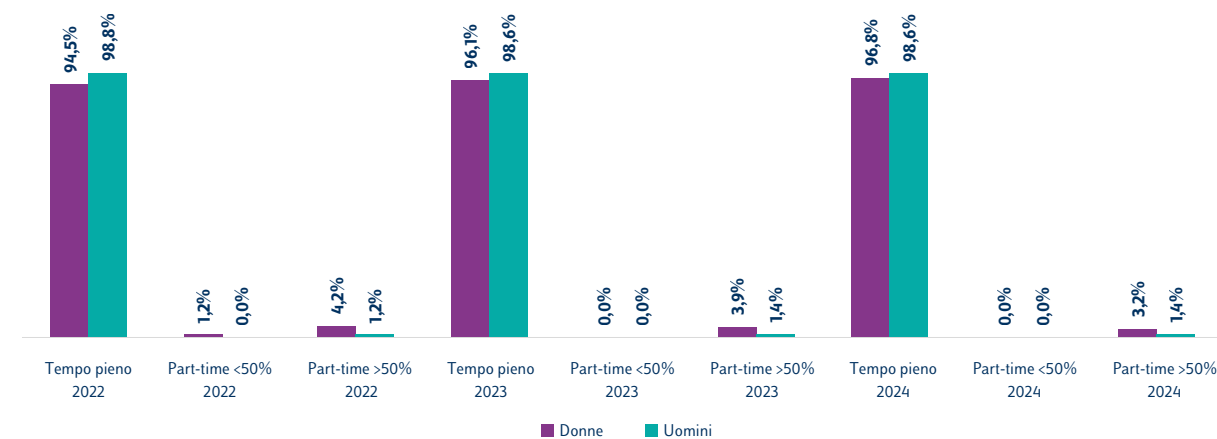


Figura 61: Distribuzione percentuale per genere e tipologia di contratto 2023



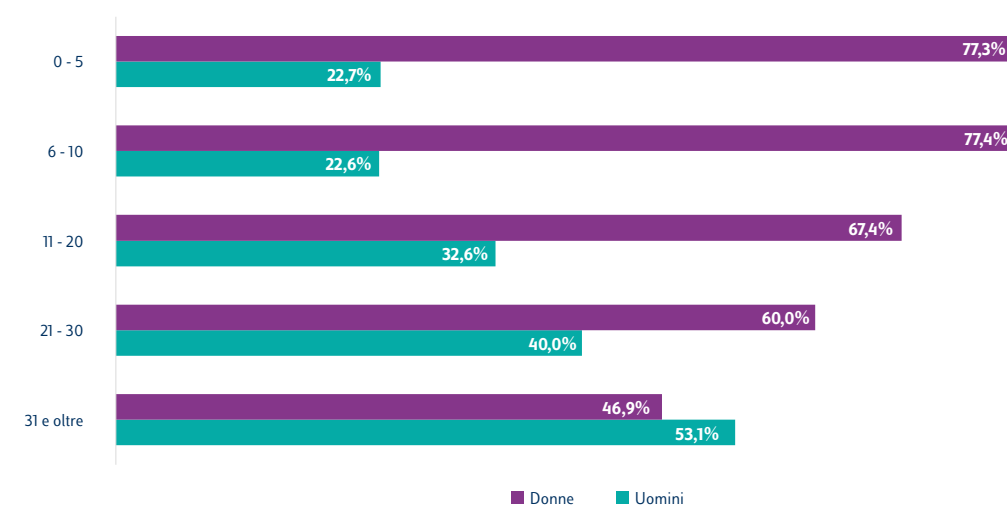
La distribuzione per genere e regime d'impiego a tempo pieno e part-time (inferiore o superiore al 50%) è analizzata nella figura 62. Dal grafico emerge che la percentuale di personale con un regime d'impiego part-time è molto bassa e composta quasi esclusivamente da donne nell'intero periodo di riferimento 2021-2024.

Figura 62: Distribuzione percentuale PTA per genere e regime di impiego 2022-2024



Le figure 63 e 64 mostrano la distribuzione del PTA per genere e fasce di anzianità. Come osservato già nel 2023, le donne risultano complessivamente più numerose degli uomini, con una presenza che, nella maggior parte delle fasce, supera quella maschile, spesso in modo significativo. In particolare, nelle fasce di anzianità più basse, le donne rappresentano oltre il 77% dello staff,

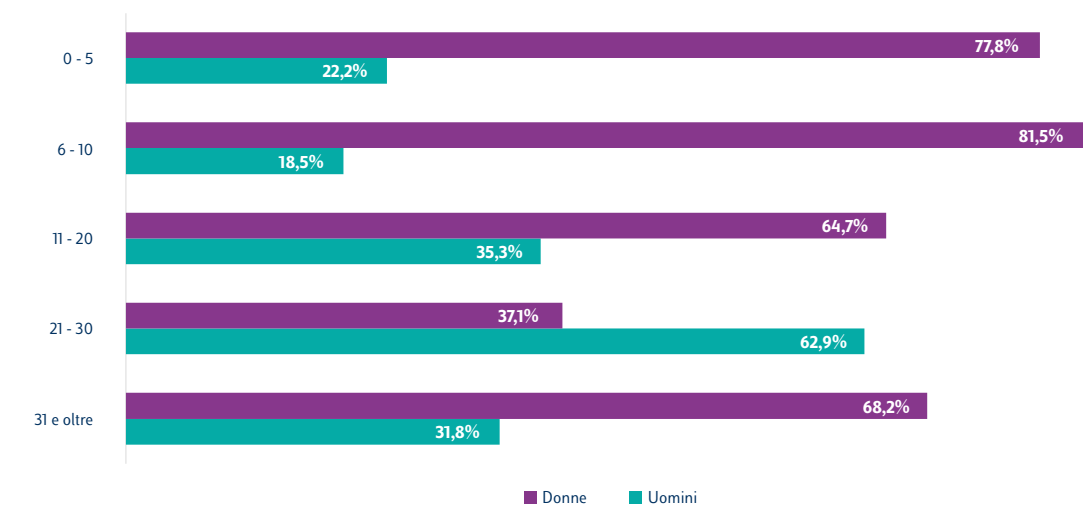
Figura 63: Distribuzione per genere e fasce di anzianità 2024



Nel 2024, solo il 3,2% delle donne e l'1,4% degli uomini hanno un contratto part-time superiore al 50%, a conferma che il part-time è adottato principalmente dalle donne come strumento di conciliazione tra vita privata e lavoro, soprattutto nei primi anni successivi alla nascita dei figli.

confermando che le nuove assunzioni sono in larga parte femminili. Nelle fasce di anzianità più elevate si registra, invece, un'inversione di tendenza rispetto al 2023: tra i dipendenti con 21-30 anni di servizio, le donne sono il 60% contro il 40% degli uomini, mentre nella fascia oltre i 31 anni, gli uomini sono diventati la maggioranza, con il 53,1% rispetto al 46,9% delle donne.

Figura 64: Distribuzione per genere e fasce di anzianità 2023



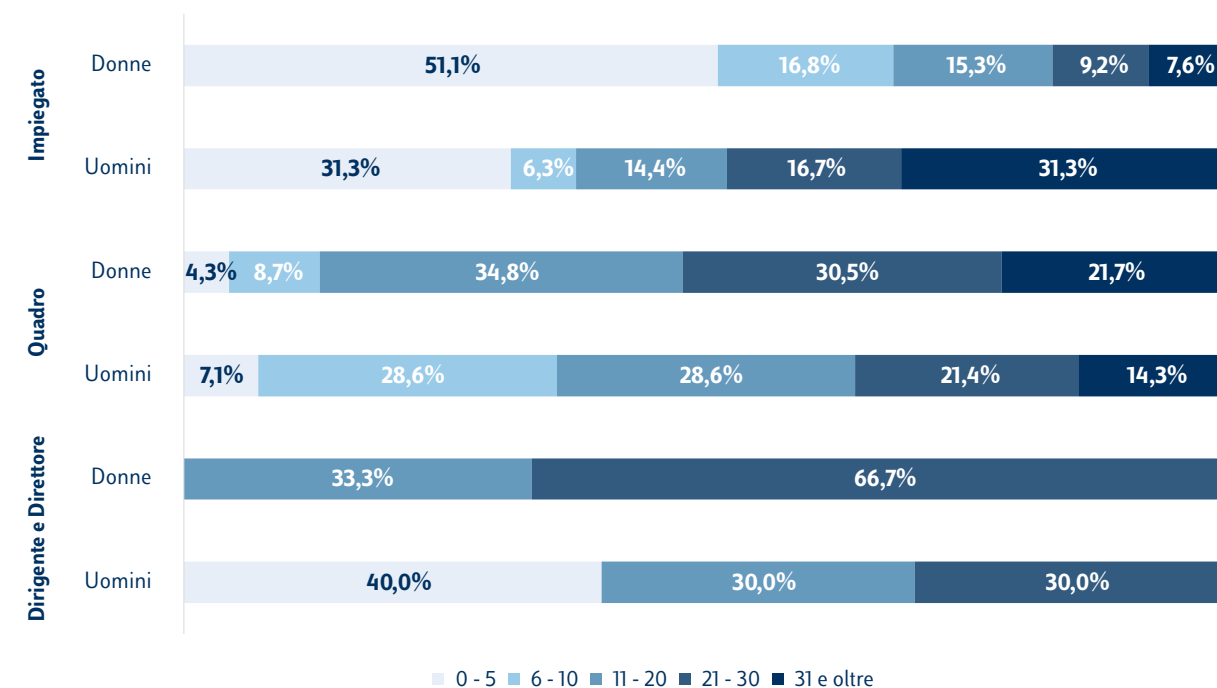
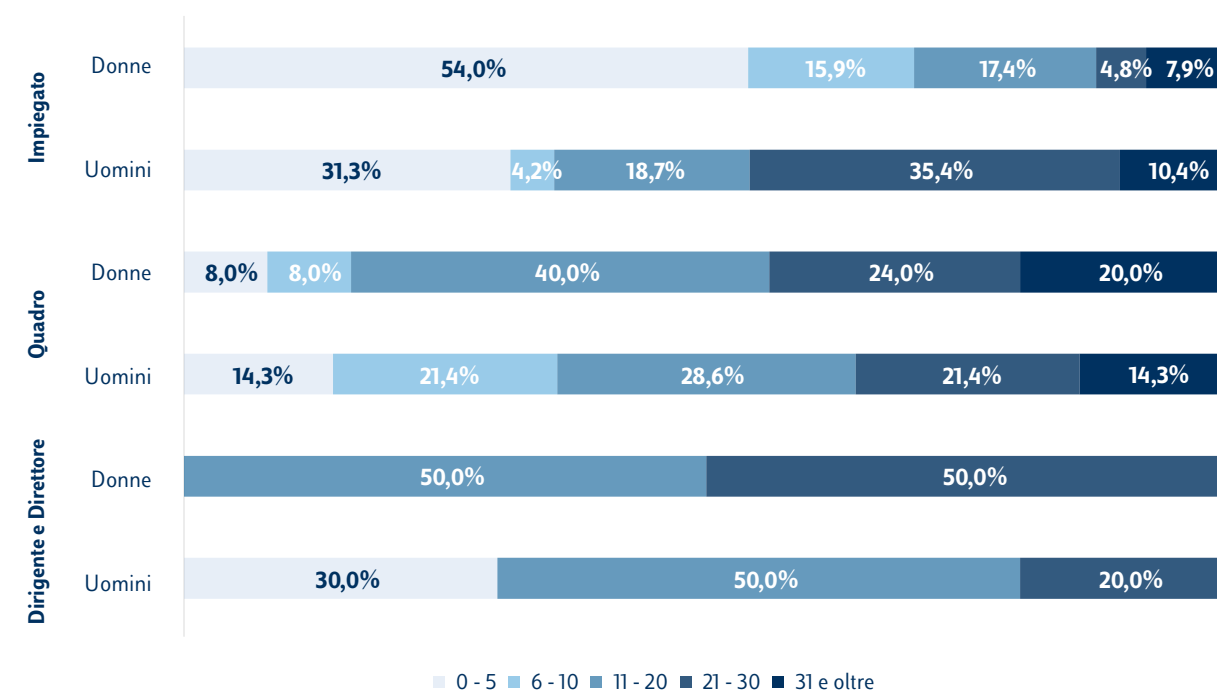
Le figure 65 e 66 riprendono la distribuzione di donne e uomini per fasce di anzianità nelle diverse categorie contrattuali per gli anni 2024 e 2023.

A livello di inquadramento come Impiegato, il PTA si distribuisce lungo tutte le fasce di anzianità. Tuttavia, tra le donne prevale la fascia 0-5 anni (51,1% nel 2024), mentre tra gli uomini 0-5 anni (31,3%) e oltre i 31 anni (31,3%). Il dato conferma quanto evidenziato prima in merito alle nuove assunzioni nella categoria di Impiegato a favore delle donne.

Anche nella categoria dei Quadro sono rappresentate tutte le fasce di anzianità. Le donne presentano in media un'anzianità di servizio maggiore rispetto agli uomini: nel

2024, l'87% delle donne Quadro rientra nella fascia con oltre 11 anni di anzianità, contro il 64,3% degli uomini. Al contrario, una quota significativa degli uomini Quadro, si colloca nella fascia 6-10 anni (28,6%) confermando che le progressioni di carriera sono più veloci per gli uomini, o gli inquadramenti in ingresso sono migliori.

A livello dirigenziale, infine, osserviamo che le donne sia nel 2024 che nel 2023 si suddividono solo tra due fasce di età: 21-30 anni di servizio e 31 anni e oltre. Gli uomini, invece, compaiono con il 40% anche nella fascia di anzianità più giovane (0-5 anni) che è cresciuta del 10% rispetto al 2023, a conferma che anche nel 2024 gli ultimi inserimenti di dirigenti sono stati solo uomini.

Figura 65: Distribuzione percentuale per genere, categoria e fasce di anzianità 2024**Figura 66:** Distribuzione percentuale per genere, categoria e fasce di anzianità 2023

SMART WORKING, ASSENZE E CONGEDI

Per quanto riguarda lo smart working, le assenze e i congedi previsti dal contratto collettivo e dalla normativa vigente, le figure 67 e 68 illustrano l'andamento del loro utilizzo nel 2024 e nel 2023.

In base all'accordo siglato tra Luiss e le organizzazioni sindacali a marzo 2024, è stato introdotto un giorno a settimana di smart working. Nello stesso anno, le donne hanno fatto registrare un ricorso medio allo smart working superiore rispetto agli uomini, con 29 giornate annue contro le 20,2 degli uomini. Rispetto al 2023, si rileva una lieve flessione, quando la media era di 29,9 giorni per le donne e 21,9 per gli uomini.

Dai grafici emerge anche un aumento del numero dei giorni medi di assenza per maternità o assistenza ai figli. Nel 2024 le dipendenti registrano una media di 10,4 giorni, a fronte di 1,9 giorni per i colleghi uomini. Nel 2023, i valori erano rispettivamente di 8,7 e 1,5 g/m,

dimostrando una differenza sostanziale tra i due generi che testimonia, ancora una volta, che le donne si occupano maggiormente della cura dei figli.

Sono molto equilibrati, nel genere, gli altri permessi ed assenze retribuite con valori più alti per gli uomini (36,6 giorni medi per i dipendenti contro i 34,7 delle dipendenti) e sono cresciuti tra il 2023 ed il 2024 (+8,8 permessi medi per gli uomini e + 6 per le donne).

Rispetto al 2023, i giorni medi di assenza per la legge 104 sono leggermente diminuiti per gli uomini (2,6 vs. 2,9) mentre per le donne sono incrementati (1,9 vs. 1,7). Le assenze per malattia retribuite, invece, sono mediamente diminuite per gli uomini (5 vs. 5,2) mentre per le donne sono aumentate di 2 giorni medi (8,2 giorni medi contro i 5 dei colleghi) confermandosi superiori per le donne. Tra il 2023 e il 2024, le altre assenze non retribuite si mantengono stabili con una media di 3,5 giorni per i dipendenti uomini, valore superiore a quello delle donne che nel 2024 risultano pari a zero.

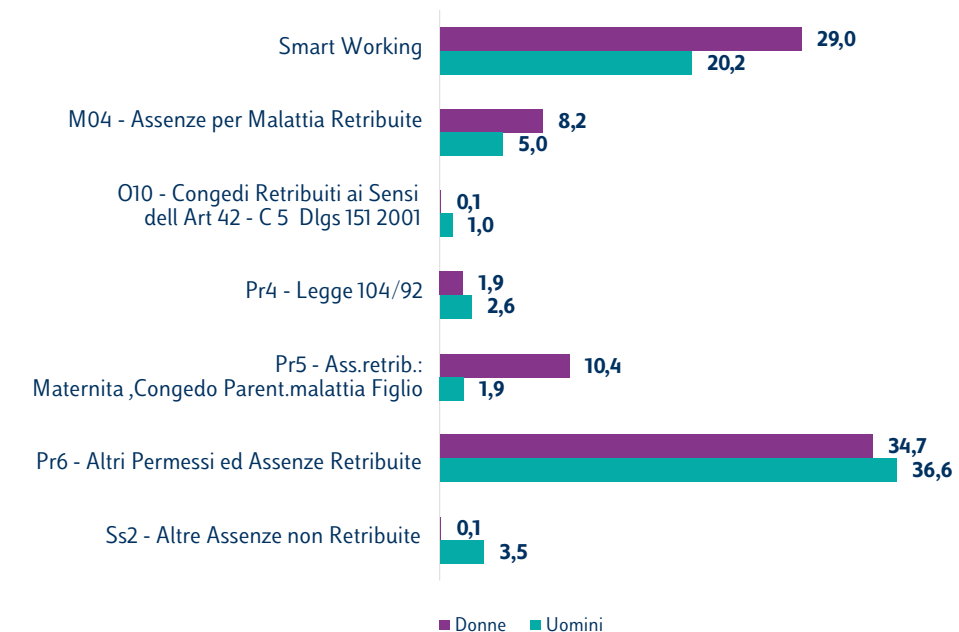
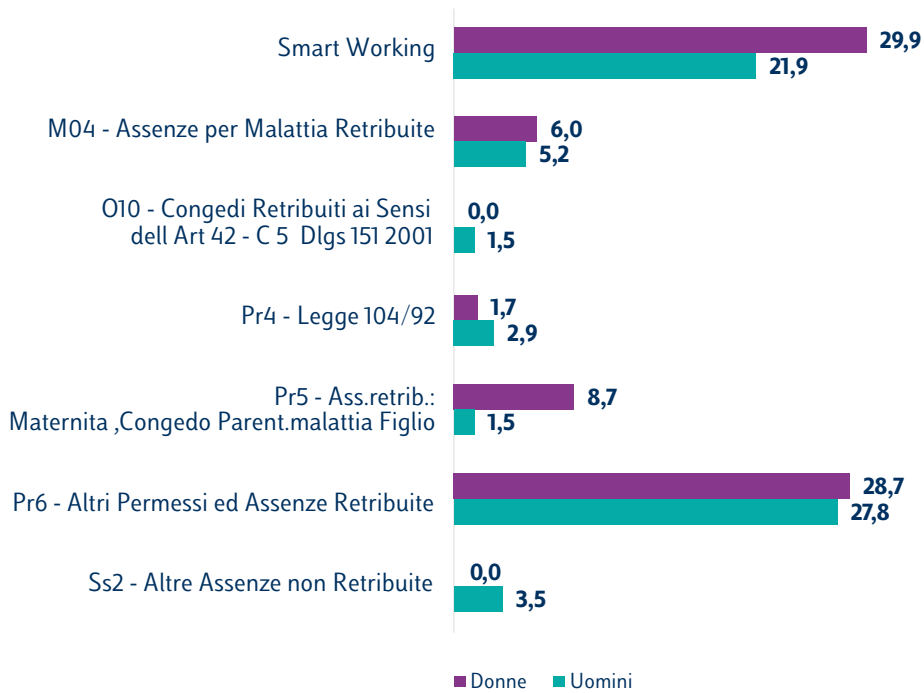
Figura 67: Giorni medi di smart working, assenza e congedi per genere e per causa 2024

Figura 68: Giorni medi di smart working, assenza e congedi per genere e per causa 2023



La tabella 14 evidenzia che, negli anni 2023 e 2024, il numero di donne dello staff che hanno richiesto e ottenuto lo smart working è diminuito di 2 unità, mentre per gli uomini si registra un calo significativo, passando da 50 a 39.

Questo dato potrebbe essere in parte collegato al fatto che le donne tendono a ricorrere più frequentemente allo smart working per riuscire a conciliare meglio lavoro e impegni familiari.

Tabella 14: Smart working*

2023		2024	
DONNE	UOMINI	DONNE	UOMINI
144	50	142	39

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

La tabella 15 sul congedo parentale mostra che, in termini assoluti, la maggior parte dei dipendenti che ne usufruiscono sono donne, con 35 casi rispetto a solo 1 tra gli uomini.

Per quanto riguarda invece il tasso di retention, il 100% di coloro che hanno usufruito del congedo parentale sono ancora impiegati dodici mesi dopo il rientro al lavoro dal termine del congedo.

Le metriche sul tasso di rientro, al termine del congedo parentale, indicano un ritorno al lavoro del 97,1% per le donne e del 100% per gli uomini.

Questa tabella, che raffigura la realtà Luiss, rispecchia gli ultimi dati INPS²⁴: nonostante gli incentivi per la cura dei figli abbiano contribuito

negli ultimi anni a favorire una maggiore parità di genere nella condivisione delle responsabilità di cura, le donne rimangono le principali beneficiarie delle forme di tutela legate alla genitorialità. Secondo i dati INPS²⁵ aggiornati

a dicembre 2024, oltre il 70% dei lavoratori che usufruiscono del congedo parentale sono donne (73%). Si registra tuttavia un aumento del numero di uomini che fanno ricorso al congedo (+23% nel 2023) nei primi anni di vita dei figli.

Tabella 15: Congedo parentale e tasso di rientro

	2024					
	DONNE		UOMINI		TOTALE	
Numero di dipendenti che hanno avuto diritto al congedo parentale obbligatorio per i bambini nati nell'anno*	7	4,5%	2	2,8%	9	3,9%
Numero di dipendenti che hanno usufruito del congedo parentale facoltativo	35	22,3%	1	1,4%	36	15,7%
Numero di dipendenti che sono tornati al lavoro durante il periodo di rendicontazione dopo aver usufruito del congedo parentale**	34	21,7%	1	1,4%	35	15,3%
Numero totale di dipendenti che sono tornati al lavoro dopo aver usufruito del congedo parentale e che sono ancora dipendenti dell'organizzazione ei 12 mesi successivi al rientro	34	21,7%	1	1,4%	35	15,3%
Congedi calcolati sul totale dipendenti per genere	157		72		229	

*considerati bambini e bambine nati/e nel 2024

** rispetto all'ultimo periodo di congedo, sono stati esclusi coloro che non hanno ripreso servizio entro il 31/12/2024

	2024	
	DONNE	UOMINI
Tasso di rientro al lavoro dei dipendenti che hanno usufruito del congedo parentale	97,1%	100,0%
Tasso di retention in azienda dei dipendenti che hanno usufruito del congedo parentale	100,0%	100,0%

RETRIBUZIONE E FORMAZIONE

La tabella 16 mostra la percentuale delle indennità, suddivise per livello di inquadramento e per genere. Il dato evidenzia la crescita delle indennità rispetto al totale delle persone che hanno beneficiato di un aumento dell'indennità di posizione. Le statistiche relative al periodo 2023-2024 evidenziano un aumento percentuale delle indennità per le donne funzionarie, passate dal 70,8% nel

2023 al 72,9% nel 2024. Per le categorie di donne e uomini Quadri, invece, si registra una sostanziale stabilità. Tra i Superquadri si osserva per le donne una diminuzione di 4 punti percentuali (dal 72,2% al 68,8%) mentre per gli uomini un aumento di 3,5 pp. In termini assoluti, il numero di uomini che ha ricevuto un aumento dell'indennità di posizione resta invariato (5 persone), mentre per le donne si registra una diminuzione, da 13 a 11, con un conseguente calo del totale complessivo.

24 INPS, 'XXIII Rapporto annuale' (settembre 2024) <<https://www.inps.it/it/dati-e-bilanci/rapporti-annuali/xxiii-rapporto-annuale.html>>

25 INPS, 'XXIII Rapporto annuale' (settembre 2024) <<https://www.inps.it/it/dati-e-bilanci/rapporti-annuali/xxiii-rapporto-annuale.html>>

In relazione all’importo erogato, la tabella 17 evidenzia una distribuzione percentuale delle indennità differente tra i generi. Nel 2024, la fascia più rappresentata per le donne è quella compresa tra € 4.001 e € 5.000, che riguarda il 60,3% delle beneficiarie, mentre il restante 39,7% riceve indennità superiori a € 6.000. Per gli uomini, invece, la distribuzione tra le due fasce

è più equilibrata: il 48,1% percepisce indennità tra € 4.001 e € 5.000, mentre il 51,9% supera i € 6.000. Questa differenza è riconducibile al maggior numero di donne che ricevono indennità nella categoria di Funzionario (35 casi), rispetto a quelle assegnate ai livelli di Quadro (12) e Superquadro (11).

Tabella 16: Indennità di responsabilità e posizione

	2023		2024	
	DONNE	UOMINI	DONNE	UOMINI
Indennità funzionario	70,8%	29,2%	72,9%	27,1%
Indennità quadro	57,1%	42,9%	57,1%	42,9%
Indennità superquadro	72,2%	27,8%	68,8%	31,3%
Totale complessivo	67,8%	32,2%	68,2%	31,8%

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

Tabella 17: Indennità di responsabilità per numero di dipendenti

	2023		2024	
	DONNE	UOMINI	DONNE	UOMINI
Fino a € 4000	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
da € 4001 a € 5000	57,6%	50,0%	60,3%	48,1%
da € 5001 a € 6000	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
oltre € 6000	42,4%	50,0%	39,7%	51,9%
Totale complessivo	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

La tabella 18 riporta, in valori assoluti, le progressioni di carriera per genere tra il 2023 e il 2024. Nel 2024 si registrano 14 promozioni per le donne, in calo rispetto alle 18 dell’anno precedente. Come illustrato nella tabella 19, 11 di queste promozioni hanno riguardato passaggi dalla categoria A alla I, mentre le restanti due sono avvenute da I a C e da C a ES-F, tutte all’interno della macrocategoria degli Impiegati. Si segnala inoltre una promozione da ES-SQ

a D per una dipendente, già evidenziata nelle analisi precedenti. Nessuna promozione è stata registrata all’interno della categoria dei Quadri.

Tabella 18: Progressioni di carriera per genere 2023 - 2024

2023		2024	
DONNE	UOMINI	DONNE	UOMINI
18	11	14	0

Tabella 19: Progressioni di carriera per genere e per inquadramento

	2024						2023				
	Categoria Impiegato**			Categoria Quadro*		Categoria Dirigente e Direttore	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	da ES-SQ a D	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
D	11	1	1	0	0	1	7	5	3	2	1
U	0	0	0	0	0	0	4	2	3	1	1

* nella categoria Quadro sono ricompresi Quadri e Superquadri

** nella categoria Impiegato sono ricompresi Addetto, Impiegato, Coordinatore e Funzionario

Per quanto riguarda la formazione, la tabella 20 mostra un incremento delle ore medie nel 2024, passate da 18 a 27 per entrambi i generi. Questo aumento è dovuto al maggior volume complessivo di formazione erogata: 6.155 ore

nel 2024 rispetto alle 4.038 del 2023. In particolare, le donne hanno registrato una media di 30 ore di formazione nel 2024, rispetto alle 20 dell’anno precedente, mentre per gli uomini la media è salita da 14 a 20 ore.

Tabella 20: Ore medie di formazione

2023			2024		
DONNE	UOMINI	TOTALE	DONNE	UOMINI	TOTALE
20	14	18	30	20	27

A conclusione del capitolo, si illustra l’analisi del rapporto tra lo stipendio medio delle donne e lo stipendio medio degli uomini (tabelle 21 e 22), nella quale vengono inserite di nuovo le controllate Luiss Business School e LEME, essendo un valore che viene determinato in un’ottica consolidata.

Tra Impiegati e Funzionari, il rapporto è migliorativo rispetto al 2023, salendo allo 0,94 rispetto allo 0,92. Scende leggermente a livello di Quadro e Superquadro (0,96 contro lo

0,99) mentre rimane a favore degli uomini tra i Dirigenti e i Direttori, con un indice peggiorativo da 0,89 a 0,83, dovuto alla promozione di una nuova neo-dirigente nel 2024. Questo indice misura l’equità salariale e per considerarsi in equilibrio il rapporto tra donne e uomini non deve differenziarsi di oltre il 10% (rapporto stipendio donne/uomini pari almeno a 0,90). Per gli Impiegati e i Funzionari, l’indice è di 0,94 mentre per i Quadri è pari a 0,96, indicando un equilibrio tra i generi. Per Dirigenti e Direttori l’indicatore di 0,86 rappresenta un delta del

14% in meno tra le retribuzioni medie di donne e uomini, a indicare un disequilibrio di genere negli stipendi di questa categoria.

Tabella 21: Rapporto stipendio medio donne /uomini 2024

Ruolo 2024	Rapporto stipendio donne/uomini
Impiegato e Funzionario	0,94
Quadro*	0,96
Dirigente e Direttore	0,83

* include il Superquadro

Tabella 22: Rapporto stipendio medio donne / uomini 2023

Ruolo 2023	Rapporto stipendio donne/uomini
Impiegato e Funzionario	0,92
Quadro*	0,99
Dirigente e Direttore	0,89

* include il Superquadro



ANALISI DEGLI ORGANISMI
E ALTRI INCARICHI DI ATENEO

Il 2024 ha rappresentato un anno di transizione per l’Ateneo, caratterizzato da rilevanti cambiamenti nella governance. In particolare, si sono registrate le dimissioni del precedente Direttore Generale, seguite dalla nomina di un nuovo Direttore Generale donna che ha preso incarico a gennaio 2025.

Durante l’estate, è stata definita la nuova Squadra Rettorale per il triennio 2024/2027, con la nomina dei Prorettori, dei Dean delle Scuole, dei Direttori dei quattro Dipartimenti dell’Ateneo e degli Advisor²⁶.

In questo stesso contesto di rinnovamento, l’Ateneo ha anche istituito due nuovi organi strategici per i temi di Diversità e Inclusione e di Sostenibilità: il Comitato Guida e il Comitato ESG. Il primo, composto dall’Advisor, dal Direttore People and Culture, dal Direttore General Counsel & Industrial Relations, dalla Responsabile dell’Area Planning, Steering Control & ESG e dalla Responsabile dell’Ufficio Social Innovation D&I, in qualità di Responsabile del sistema di gestione per la parità di genere, ha il compito di supervisionare e monitorare in modo continuativo le tematiche legate alla Diversity & Inclusion. Costituito in ottemperanza alla norma UNI/PdR 125:2022 sulla parità di genere, il Comitato garantisce un presidio costante su queste dimensioni, individuando aree di miglioramento e promuovendo azioni concrete da implementare all’interno dell’Ateneo.

Il Comitato ESG, invece, è guidato dall’Advisor con il coordinamento del Planning, Steering Control & ESG e il contributo degli uffici di riferimento; esso riunisce figure strategiche

quali il Dean della Undergraduate e della Graduate School, il Prorettore per la Didattica e la Qualità, il Direttore Research & Governance, la Direttrice Academic Affairs e la Responsabile Planning, Steering Control & ESG con l’obiettivo di orientare e monitorare le attività didattiche, di ricerca e di posizionamento nei ranking internazionali, definendo priorità strategiche e promuovendo il coordinamento tra le diverse Direzioni e Scuole.

Dalla tabella 23 emerge la distribuzione di genere all’interno degli organi dell’Ateneo. Nel Comitato ESG e nel Comitato Guida si rileva una prevalenza della componente femminile. Analoga tendenza si riscontra tra i Referenti dei giornali universitari, con una rappresentanza femminile pari a 10 unità su 17.

Nel Consiglio di Amministrazione le donne rappresentano il 26% dei componenti (più di 1 su 4) mentre nel Comitato Esecutivo e nell’Organismo di Vigilanza le donne sono il 33% del totale (pari ad 1 su 3).

Diversamente, tra gli Head of Department, i Dean delle School e delle Postgraduate School, i/le Coordinatori/trici delle Scuole di Dottorato, si registra una totale assenza di rappresentanza femminile, con una composizione interamente maschile (figura 69).

In altri organi si osserva una composizione paritaria: il Comitato Etico presenta una distribuzione equilibrata con 3 donne e 3 uomini.

Un dato particolarmente rilevante riguarda il Senato Accademico, dove la rappresentanza femminile risulta significativamente bassa, con solo il 6% di donne. Questo dato appare emblematico del fenomeno noto come "soffitto di cristallo".

26 La nomina degli Advisor ha interessato otto aree: Sviluppo Entrepreneurship, Venture Capital and Start-up Ecosystem; Marketing, Orientamento e Reclutamento Studenti; Diversità, Inclusione e Sostenibilità; Internazionalizzazione area Giurisprudenza e Programma Engage; Sviluppo e Gestione Faculty; Trasformazione Digitale dell’Ateneo; Internazionalizzazione area Scienze Politiche; Sviluppo e il Coordinamento delle Attività dei Chapter Internazionali della Community degli Alumni Luiss.

Complessivamente, la presenza femminile negli organi di Ateneo risulta pari al 33%, mentre quella maschile si attesta al 67%, evidenziando un divario ancora significativo

nella distribuzione di genere ai livelli decisionali ma migliorativo rispetto al precedente Bilancio di Genere (30% donne contro 70% uomini).

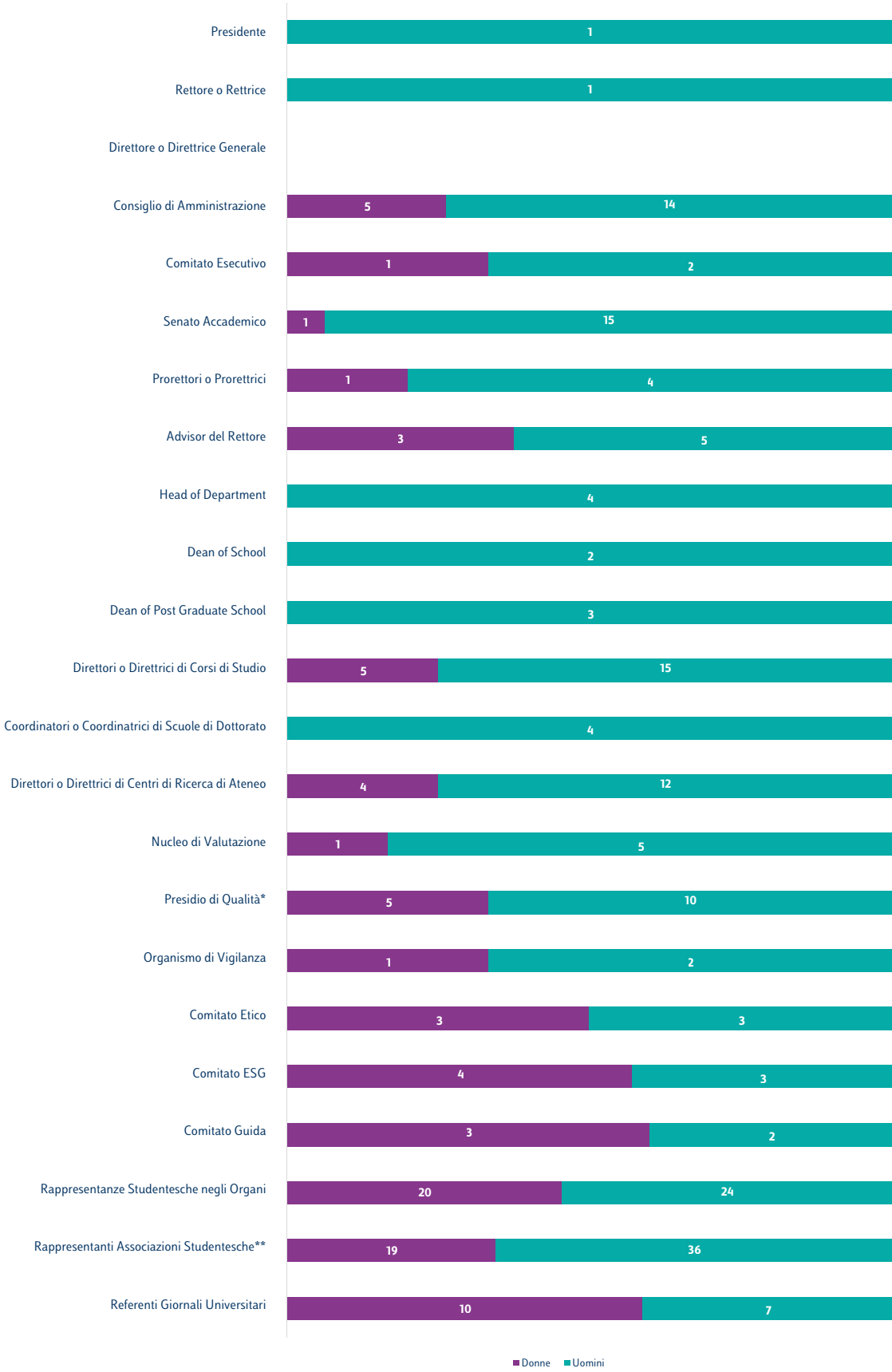
Tabella 23: Composizione per genere della Governance di Ateneo 2024

ORGANI	DONNE	UOMINI	DONNE	UOMINI
Presidente	0	1	0%	100%
Rettore/Rettrice	0	1	0%	100%
Direttore/trice Generale	0	0	0%	0%
Consiglio di Amministrazione	5	14	26%	74%
Comitato Esecutivo	1	2	33%	67%
Senato Accademico	1	15	6%	94%
Prorettori/trici	1	4	20%	80%
Advisor del Rettore	3	5	38%	63%
Head of Department	0	4	0%	100%
Dean of School	0	2	0%	100%
Dean of Postgraduate School	0	3	0%	100%
Direttori/trici Corsi di Studio	5	15	25%	75%
Coordinatori/trici Scuole di Dottorato	0	4	0%	100%
Direttori/trici Centri di Ricerca di Ateneo	4	12	25%	75%
Nucleo di Valutazione	1	5	17%	83%
Presidio di Qualità*	5	10	33%	67%
Organismo di Vigilanza	1	2	33%	67%
Comitato Etico	3	3	50%	50%
Comitato ESG	4	3	57%	43%
Comitato Guida	3	2	60%	40%
Rappresentanze studentesche negli Organi	20	24	45%	55%
Rappresentanti Associazioni studentesche **	19	36	35%	65%
Referenti Giornali Universitari	10	7	59%	41%
Totale	86	174	33%	67%

*Già Board Qualità e Innovazione

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

Figura 69: Composizione percentuale crescente delle donne nella Governance di Ateneo 2024



**Già Board Qualità e Innovazione

* CRUI lo definisce "Consiglio degli studenti/esse"

041

Luiss Business
School e LEME



Costituita il 31 marzo 2022, la Luiss Business School Società per Azioni – Società Benefit (Luiss Business Schol S.p.A. SB) promuove, organizza e gestisce attività in ambito universitario, post-universitario e post-diploma, offrendo percorsi culturali, formativi e informativi nei settori economico, manageriale e dell'imprenditorialità. Si occupa inoltre di ricerca e trasferimento di competenze rivolte a manager, professionisti, enti e aziende, sia pubbliche che private.

A partire dal 24 aprile 2024, la Luiss BS ha assunto la qualifica di Società Benefit (SB), un passaggio strategico di rilievo che ha consolidato l'integrazione tra la propria missione educativa e gli obiettivi di sostenibilità e impatto sociale positivo. Questo cambiamento non è stato solo di natura giuridica, ma ha rappresentato anche un impegno formale e concreto a generare valore per le persone, la società e l'ambiente. In linea con questo assetto, la Luiss BS ha rafforzato ulteriormente il proprio impegno nella promozione di una cultura inclusiva e nella valorizzazione delle diversità, integrando i principi della sostenibilità all'interno dei percorsi formativi e delle esperienze educative rivolte agli studenti e alle studentesse.

Questa visione si è riflessa anche nell'attività di ricerca sviluppata dalla faculty e nell'adozione di politiche orientate alla solidarietà e al rafforzamento delle comunità, contribuendo a costruire un ambiente accademico più equo, responsabile e attento al benessere collettivo. A testimonianza concreta di questo orientamento, è stata istituita la figura di Associate Dean for Sustainability & Impact, con l'obiettivo di guidare e coordinare in modo sistemico le iniziative legate allo sviluppo sostenibile e all'impatto sociale positivo dell'Ateneo.

La Luiss Business School controlla interamente la Luiss Executive Management Education S.p.A. (LEME), società costituita nel 2023 con l'obiettivo di rafforzare il posizionamento nel settore dell'alta formazione e rispondere alle sfide

della trasformazione digitale e alla crescente domanda di nuove competenze professionali. Offre programmi executive e un'ampia offerta custom, pensata per rispondere in modo mirato alle esigenze di manager, aziende e organizzazioni.

Nel 2024, Luiss Guido Carli, Luiss BS e LEME hanno ottenuto la certificazione corporate sulla parità di genere, rilasciata dall'ente globale Det Norske Veritas (DNV) secondo la UNI/PdR 125:2022. Luiss è stato il primo Ateneo non statale in Italia a conseguire questo importante riconoscimento, a testimonianza del forte impegno istituzionale nella promozione dell'equità, dell'inclusione e della valorizzazione delle diversità all'interno della propria Comunità.

Scopo del presente capitolo è presentare la composizione per genere del management, della componente studentesca, del personale docente e del personale tecnico-amministrativo di Luiss BS e LEME.

ANALISI DELLA COMPOSIZIONE DEL MANAGEMENT LUISS BS E LEME

Il management della Luiss Business School ha una composizione mista, con rappresentanti sia del PTA che del personale docente. Mostra una predominanza maschile, con 10 uomini e 6 donne, corrispondenti rispettivamente al 62,5% e al 37,5% del totale, come riportato nella figura 70 e nella tabella 24.

La stessa tabella mostra che le donne responsabili di Business Unit (BU) sono 4, rispettivamente per Marketing, Recruitment, Planning & Internationalization; MBA Programs; Executive Masters; Quality, Ranking & Accreditation. Inoltre, 2 donne ricoprono il ruolo di Associate Dean for Faculty e Associate Dean for Research.

Tra le figure che rivestono doppi incarichi, entrambi di genere maschile, vi sono il Dean della Luiss Business School, che è anche Direttore e Amministratore Delegato di LEME, e

l'Associate Dean for Sustainability & Impact, che ricopre anche il ruolo di Responsabile della Business Unit Applied Research.

Figura 70: Composizione numerica e percentuale per genere del management 2024

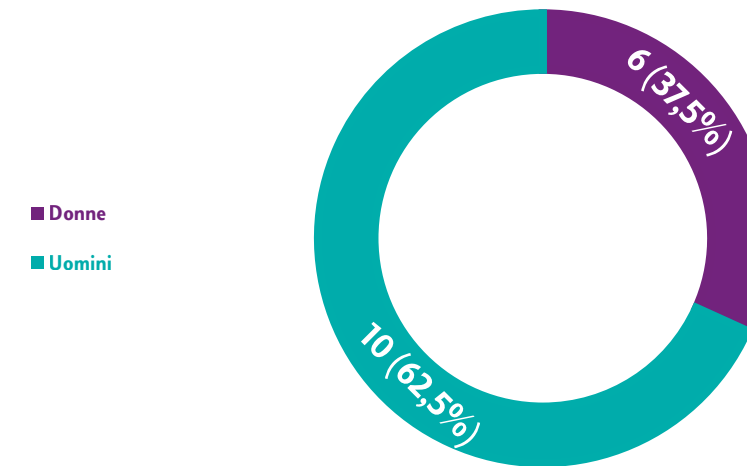


Tabella 24: Composizione per genere del management 2024

	DONNE	UOMINI	TOTALE
Presidente	0	1	1
Dean*	0	1	1
Associate Dean for Multi-hub strategy**	0	1	1
Associate Dean for Faculty	1	0	1
Associate Dean for Research	1	0	1
Associate Dean for Sustainability & Impact***	0	1	1
Quality, Accreditation, Admission & Ranking	1	0	1
Business Development, People, Operations & Corporate Affairs	0	1	1
Stakeholder Engagement	0	1	1
Finance and Administration	0	1	1
Marketing, Recruitment, Planning & Internationalization	1	0	1
IT & Digital Transformation	0	1	1
Specialized Masters	0	1	1
MBA Programs	1	0	1
Executive Masters	1	0	1
Consulting & International Projects	0	1	1
Totale	6	10	16
Percentuale	37,5%	62,5%	100,0%

*Il Dean LBS è anche Direttore e AD LEME

** L'Associate Dean for Multi-hub Strategy è anche Responsabile della BU Specialized Master

*** L'Associate Dean for Sustainability & Impact è anche Responsabile BU Applied Research

ANALISI DELLA COMPONENTE STUDENTESCA

I dati presenti nella figura 71 delineano un quadro significativo della composizione demografica per genere suddivisa per tipologia di corso, tra cui MBA, Executive Master e Master, nell'anno accademico 2023/2024.

L'analisi evidenzia come le studentesse

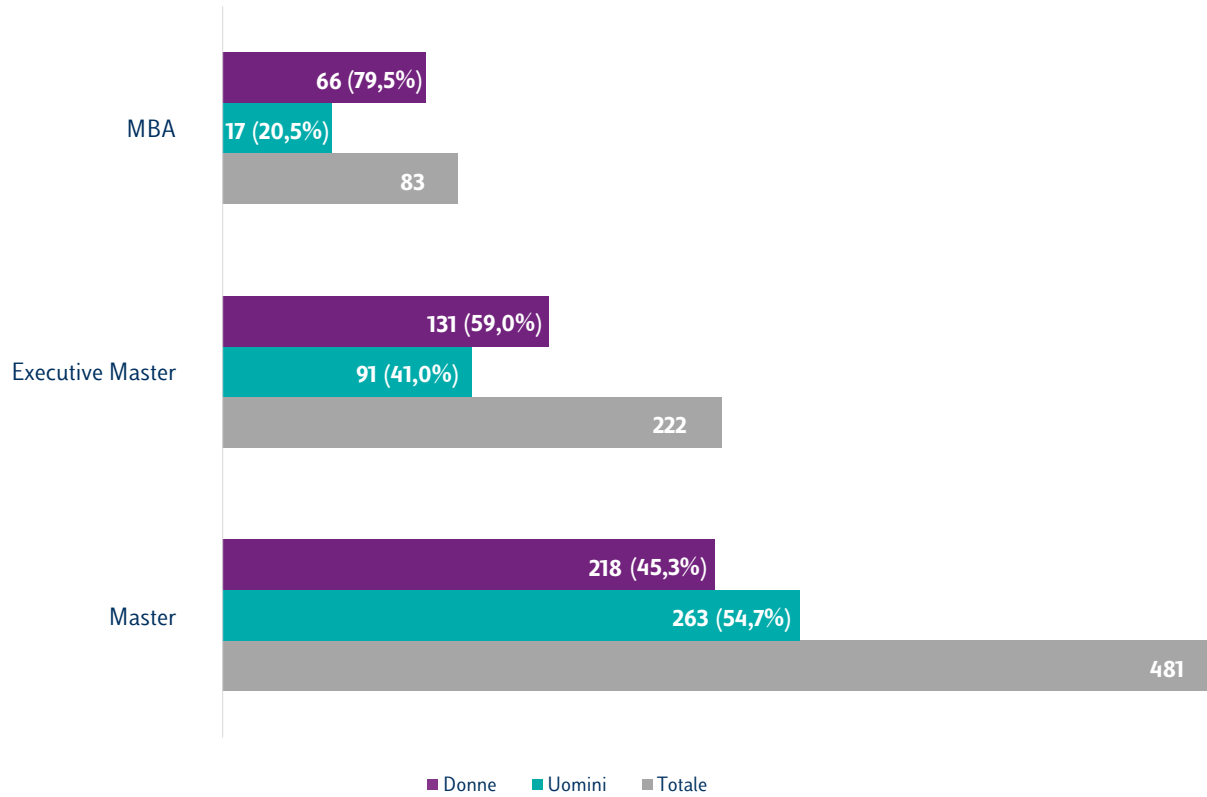
costituiscono la maggioranza sia nei programmi MBA, dove rappresentano il 79,5% del totale (66 studentesse contro 17 studenti), sia negli Executive Master, con una quota del 59,0% (131 studentesse rispetto a 91 studenti).

Questa tendenza rappresenta un segnale incoraggiante, che testimonia la crescente volontà delle donne di intraprendere percorsi di formazione avanzata per accedere a posizioni

di leadership nel mondo del management e del business. La Luiss BS riconosce l'importanza di creare un ambiente di apprendimento che valorizzi e sostenga le ambizioni di tutto il corpo studentesco, senza distinzione di genere. In quest'ottica, iniziative come GROW - Generating Real Opportunities for Women rappresentano

un esempio concreto di empowerment femminile. Il progetto, aperto alla partecipazione di studentesse e studenti di tutti i Master, è pensato per accompagnare e sostenere in modo mirato il percorso personale e professionale delle studentesse della Luiss Business School.

Figura 71: Composizione per genere e tipologia di master della componente studentesca Luiss BS 2023/2024



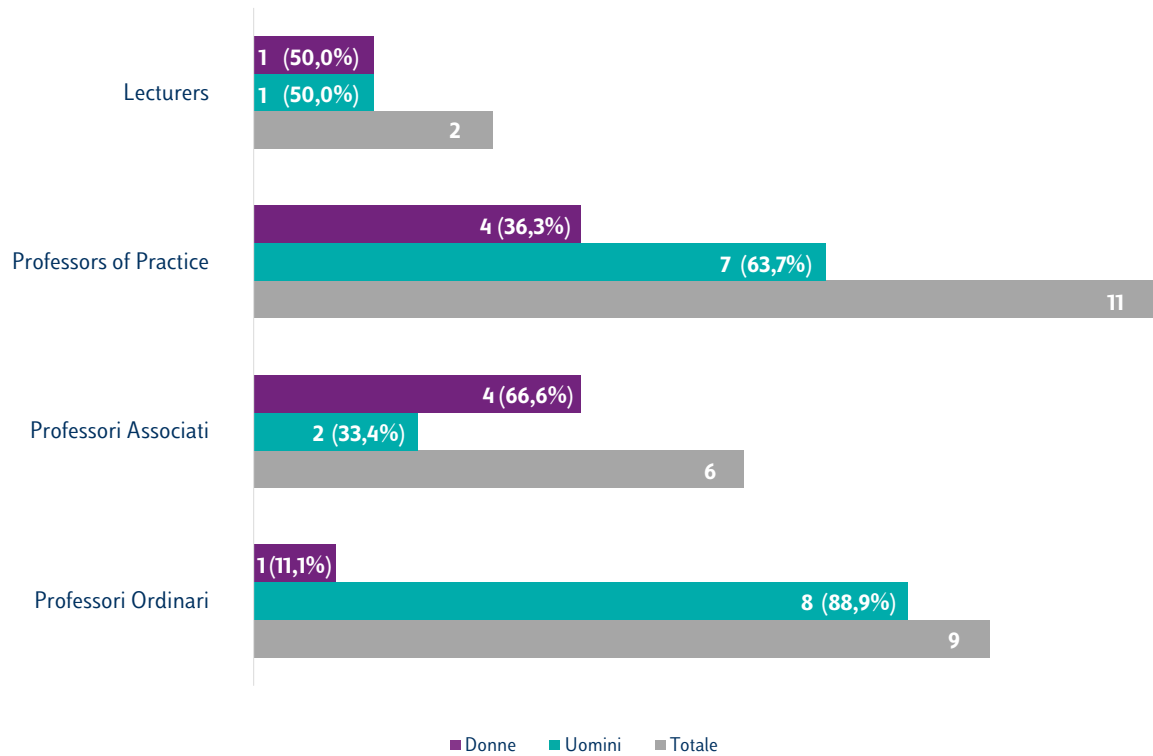
ANALISI DEL PERSONALE DOCENTE

Si prosegue con l’analisi dei dati relativi alla suddivisione per genere e ruolo accademico del personale docente²⁷.

La figura 72 evidenzia una perfetta parità tra i lecturer, con una distribuzione del 50% di donne e 50% di uomini (1 docente donna e 1 docente uomo). La situazione cambia tra i Professori Associati, dove le donne rappresentano la maggioranza con il 66,6%, rispetto al 33,4%

degli uomini. Tuttavia, tra i Professori Ordinari si registra una netta prevalenza maschile, con l’88,9% di uomini e solo l’11,1% di donne, a conferma della persistenza del cosiddetto "soffitto di cristallo", che continua a limitare l’accesso delle donne ai ruoli accademici più elevati. Anche tra i Professors of Practice si osserva una disparità di genere, con 4 donne e 7 uomini: una distribuzione che, pur meno sbilanciata rispetto a quella dei ruoli apicali, riflette comunque una presenza maschile predominante.

Figura 72: Composizione per genere e ruolo accademico del personale docente Luiss BS 2023/2024



ANALISI DEL PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO

Analogamente a quanto avviene per il Personale Tecnico Amministrativo di Luiss, anche presso Luiss Business School e LEME, la presenza

femminile risulta predominante: le donne sono 48, pari al 72,8%, mentre gli uomini sono 18, corrispondenti al 27,2% (tabella 25).

27 Il corpo docente della Luiss Business School è costituito da professori e professoressa appartenenti alla faculty di Luiss Guido Carli, alla quale si affiancano figure come Lecturer e Professors of Practice.

Si rileva il persistere del fenomeno del soffitto di cristallo, già riscontrato nel 2023 e confermato anche nel 2024: la presenza femminile si

concentra fino al livello di Quadro, mentre le posizioni dirigenziali risultano ricoperte esclusivamente da uomini.

Tabella 25: Composizione per genere del PTA Luiss BS e LEME 2024

NUMERI ASSOLUTI	2024		
	DONNE	UOMINI	TOTALE
Impiegato*	39	14	53
Quadro**	9	0	9
Dirigente e Direttore	0	4	4
Totale	48	18	66

Tabella 26: Composizione per genere del PTA Luiss BS e LEME 2023

NUMERI ASSOLUTI	2023		
	DONNE	UOMINI	TOTALE
Impiegato*	43	13	56
Quadro**	7	0	7
Dirigente e Direttore	0	4	4
Totale	50	17	67

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

Anche la distribuzione percentuale per genere e area funzionale si mantiene pressoché stabile nei due esercizi considerati (2024 e 2023), come illustrato nelle figure 73 e 74. La dirigenza amministrativa continua a essere composta

esclusivamente da uomini, mentre la presenza femminile si concentra principalmente nelle aree amministrativa e amministrativo-gestionale. L’area dei servizi generali e tecnici, infine, vede una partecipazione esclusivamente maschile.

Figura 73: Distribuzione percentuale per genere e area funzionale d’impiego 2024

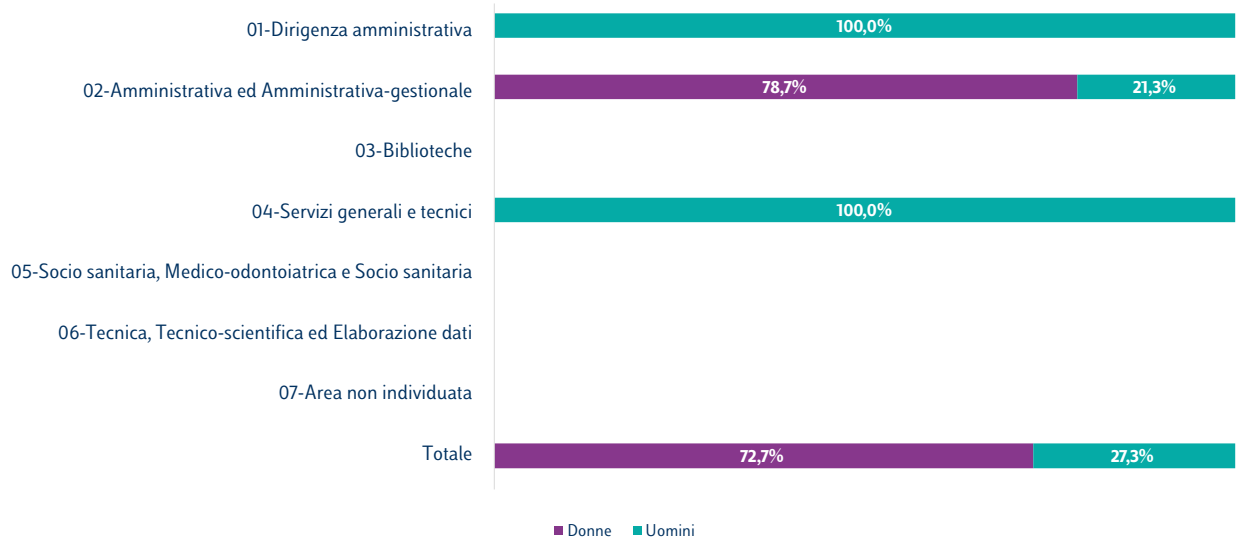
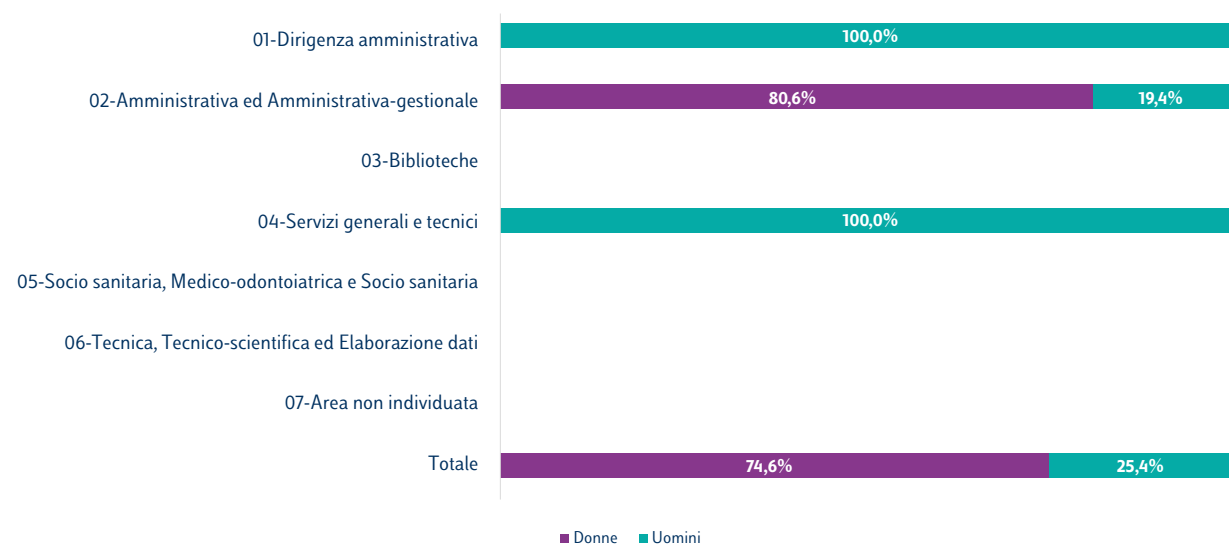
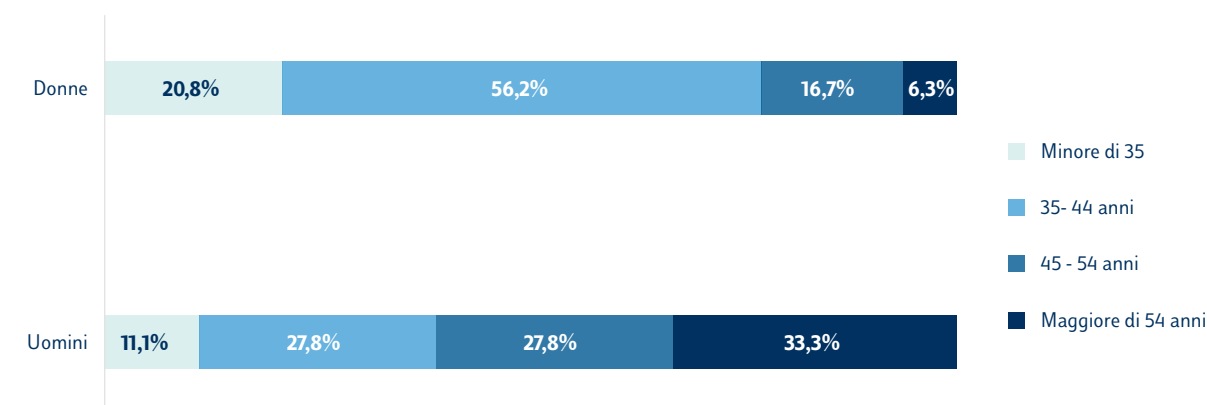
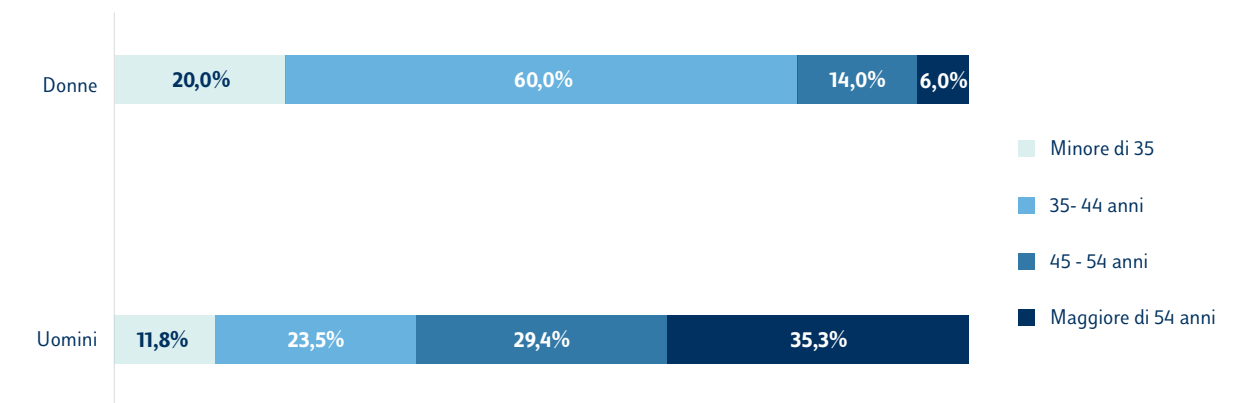


Figura 74: Distribuzione percentuale per genere e area funzionale d'impiego 2023

Le figure 75 e 76 mostrano la distribuzione del PTA per genere e fascia di età.

Nel 2024, la fascia d'età maggiormente rappresentata tra le donne è quella compresa tra i 35 e i 44 anni, che raccoglie il 56,2% del totale femminile, confermando la stessa tendenza osservata nel 2023. Anche per quanto riguarda il personale maschile, si registra una continuità

rispetto all'anno precedente: la fascia d'età prevalente è quella maggiore di 54 anni, con il 33,3% degli uomini. Questi dati evidenziano una stabilità nella composizione anagrafica del personale, con una presenza significativa di donne in età lavorativa centrale e di uomini in fascia più matura. Tale distribuzione risulta coerente con la maggiore presenza degli uomini nelle posizioni dirigenziali della Luiss BS.

Figura 75: Distribuzione percentuale PTA per genere e fasce d'età 2024**Figura 76:** Distribuzione percentuale PTA per genere e fasce d'età 2023

Le figure 77 e 78 illustrano la distribuzione percentuale di donne e uomini appartenenti al PTA nelle diverse fasce di anzianità. Come già evidenziato, le donne costituiscono il 72,7% del personale amministrativo e risultano quindi

largamente predominanti in quattro delle cinque fasce di anzianità considerate (0-5, 6-10, 11-20, 21-30 anni). Solo nella fascia 31 anni e oltre, si registra una maggioranza assoluta di personale maschile.

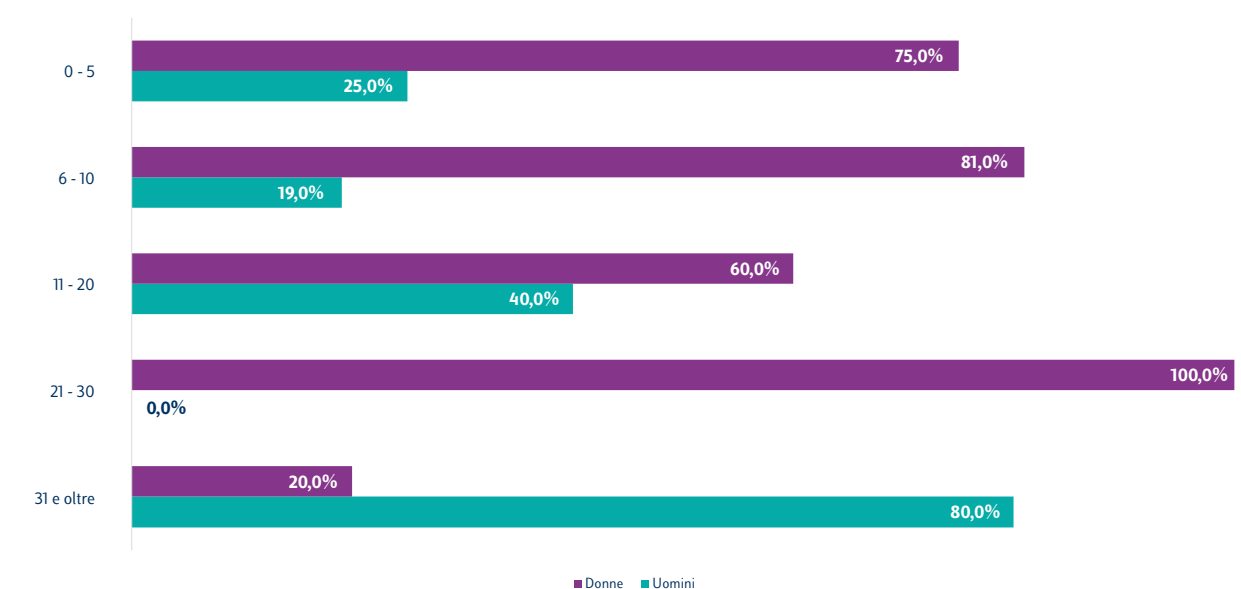
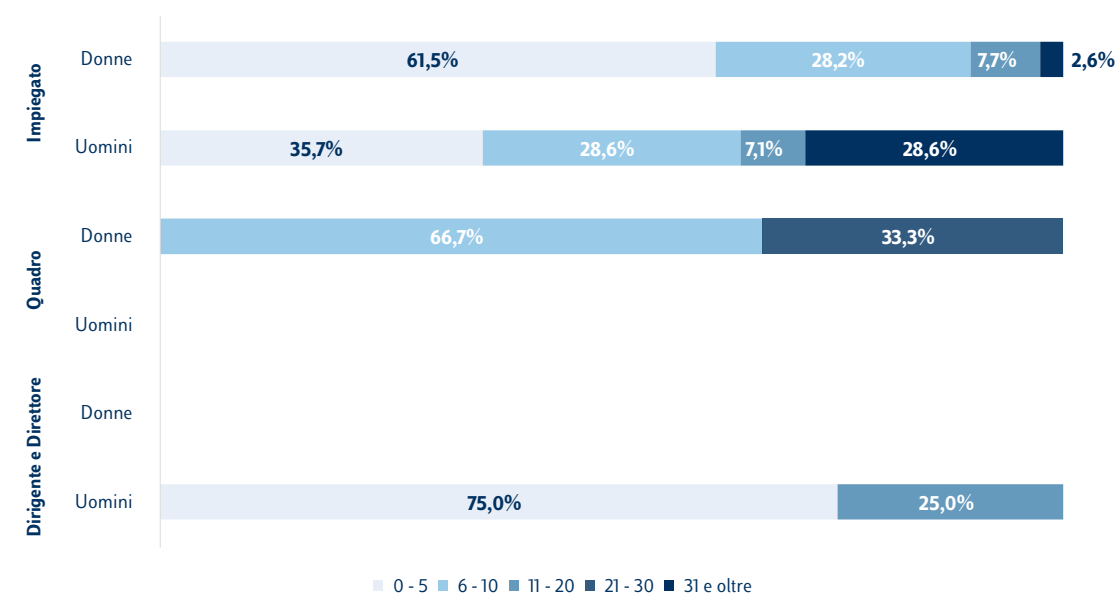
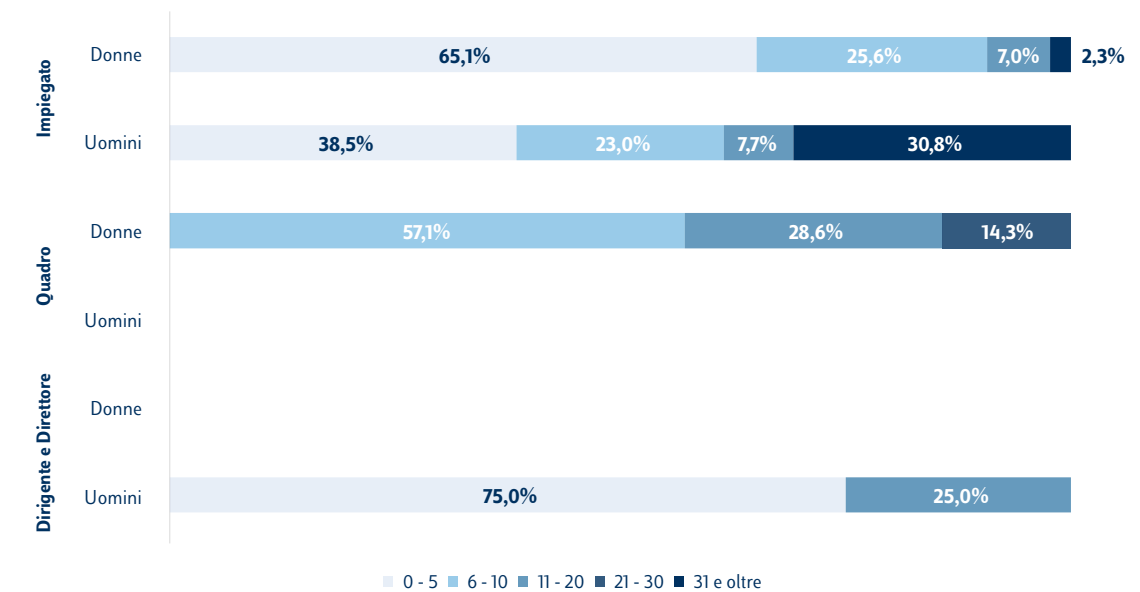
Figura 77: Distribuzione per genere e fasce di anzianità 2024

Figura 78: Distribuzione per genere e fasce di anzianità 2023

Come riportato nella figura 79, la distribuzione percentuale per genere, categoria e fasce di anzianità nel 2024 mostra che, nella categoria Impiegato, la stragrande maggioranza delle donne (61,5%) ha un'anzianità tra 0 e 5 anni, mentre il 28,2% rientra nella fascia 6-10 anni. La distribuzione degli uomini è più bilanciata rispetto a quella delle donne: la percentuale più alta si registra nella fascia 0-5 anni (35,7%), seguita da un 28,6% sia nella fascia 6-10 anni che in quella oltre i 31 anni.

Nel livello Quadro, le donne risultano fortemente concentrate nella fascia 6-10 anni (66,7%) e il restante 33,3% ha un'anzianità tra 21 e 30 anni.

Per quanto riguarda la categoria Dirigente e Direttore, anche in questo caso si registra un significativo squilibrio di genere: sono presenti solo uomini, distribuiti esclusivamente nelle fasce di anzianità 0-5 anni e 11-20 anni. Questo dato conferma la presenza di una significativa segregazione verticale di genere.

Figura 79: Distribuzione percentuale per genere, categoria e fasce di anzianità 2024**Figura 80:** Distribuzione percentuale per genere, categoria e fasce di anzianità 2023

Le figure 81 e 82 mostrano nel dettaglio i giorni medi di smart working, congedi e assenze suddivisi per genere e per motivazione.

Dalla figura 81 emerge che le categorie che presentano valori più elevati sono Smart Working e PR6 - Altri permessi e assenze retribuite. In particolare, i giorni medi di smart working risultano pari a 29,3 per le donne e 23,8 per gli uomini, segnando una diminuzione rispetto al 2023 rispettivamente di 4,4 e 1,4 giorni. Questo calo potrebbe indicare un progressivo ritorno alla presenza in sede o un cambiamento nelle politiche organizzative legate al lavoro da remoto. Per quanto riguarda la categoria PR 6 - Altri permessi e assenze retribuite, nel 2024 le donne registrano una media di 33,7 giorni, contro i 31,3 degli uomini, indicando un utilizzo pressoché equivalente e una condivisione simile di esigenze personali e familiari. Differente è invece il dato relativo a M04 - Assenze per malattia retribuite: gli uomini, con una media di 6,4 giorni annui, superano le donne, che si attestano a 4,8 giorni.

Un'eccezione significativa si riscontra nella categoria PR5 – Assenze retribuite: Maternità, congedo parentale e malattia figlio, dove emerge una forte disparità di genere: le donne si assentano in media per 10,1 giorni l'anno, mentre gli uomini solo per 1,2 giorni. Questa differenza mette in luce come le responsabilità legate alla cura dei figli ricadano ancora prevalentemente sulle donne, evidenziando un persistente squilibrio nella ripartizione dei compiti familiari. Inoltre, sebbene il divario resti ampio, nel 2024 si osserva un incremento nelle assenze degli uomini rispetto al 2023: se nel 2023 la media di giorni di assenza per motivi legati al congedo parentale e alla cura dei figli era di appena 0,2 giorni, nel 2024 è salita a 1,2 giorni, segnando un lieve ma significativo aumento.

Un'ulteriore disparità si rileva anche nelle assenze legate a PR4 - Legge 104/92 per l'assistenza a familiari con disabilità, con le donne che registrano una media di 2,1 giorni annui rispetto agli 0,7 giorni degli uomini.

Figura 81: Giorni medi di smart working, congedo e assenza per genere e per causa 2024

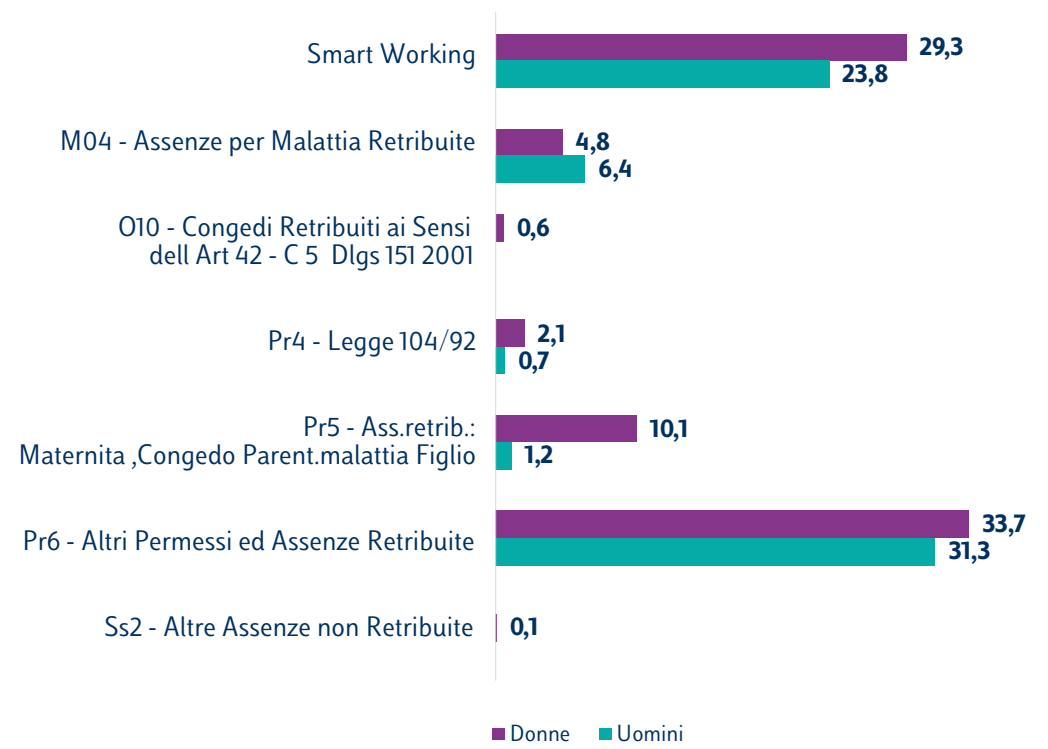
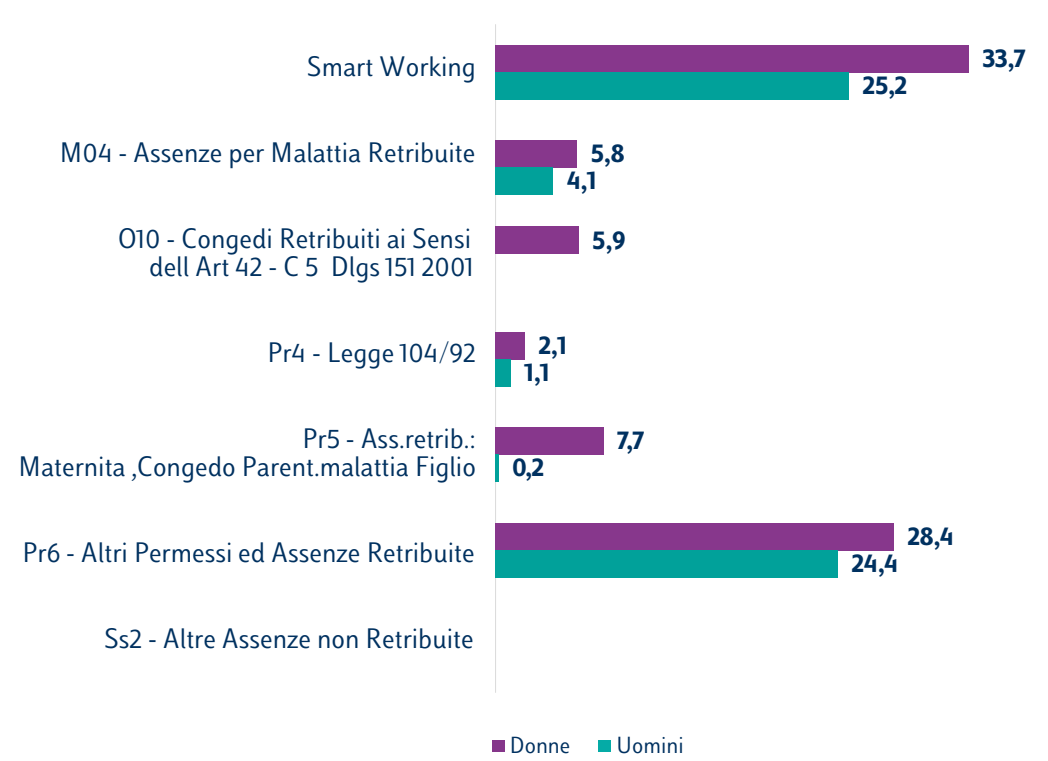


Figura 82: Giorni medi di smart working, congedo e assenza per genere e per causa 2023



La tabella 27 riporta i dati relativi al congedo parentale.

Per quanto riguarda il congedo obbligatorio, tra i genitori di bambine/i nate/i nel 2024, solo 2 donne – pari al 4% del totale del personale femminile – ne hanno usufruito, mentre nessun uomo ha fatto ricorso al congedo di paternità obbligatorio.

Nel medesimo anno, i dati relativi al congedo facoltativo evidenziano che 8 donne,

corrispondenti al 17% del personale femminile, ne hanno usufruito, a fronte di un solo uomo che ha beneficiato del congedo. Questi numeri confermano un ricorso ancora fortemente sbilanciato al congedo parentale, con una partecipazione maschile molto limitata. Sia il tasso di rientro che quello di retention relativi al congedo parentale registrano un valore del 100%: tutte le persone, sia donne che uomini, sono rientrate al lavoro dopo il periodo di congedo e risultano ancora impiegate a dodici mesi dal rientro.

Tabella 27: Congedo parentale

	2024					
	DONNE		UOMINI		TOTALE	
Numero di dipendenti che hanno avuto diritto al congedo parentale obbligatorio*	2	4%	0	0%	2	4%
Numero di dipendenti che hanno usufruito del congedo parentale facoltativo	8	17%	1	6%	9	22%
Numero di dipendenti che sono tornati al lavoro durante il periodo di rendicontazione dopo aver usufruito del congedo parentale**	8	17%	1	6%	9	22%
Numero totale di dipendenti che sono tornati al lavoro dopo aver usufruito del congedo parentale e che sono ancora dipendenti dell'organizzazione nei 12 mesi successivi al rientro	8	17%	1	6%	9	22%
Congedi calcolati sul totale dipendenti per genere	48		18		66	

* considerati bambini e bambine nati/e nel 2024

** rispetto all'ultimo periodo di congedo, sono stati esclusi coloro che non hanno ripreso servizio entro il 31/12/2024

	2024	
	DONNE	UOMINI
Tasso di rientro al lavoro dei dipendenti che hanno usufruito del congedo parentale	100%	100%
Tasso di retention in azienda dei dipendenti che hanno usufruito del congedo parentale	100%	100%

La tabella 28 evidenzia che, nel biennio 2023-2024, il numero di donne tra il personale tecnico-amministrativo di Luiss BS e LEME che ha effettivamente

usufruito dello smart working diminuisce di 8 unità, mentre il numero degli uomini rimane stabile nei due anni di riferimento.

Tabella 28: Smart working

2023		2024	
DONNE	UOMINI	DONNE	UOMINI
47	16	39	16

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

Nel 2024, le progressioni di carriera riportate nella tabella 29 evidenziano una sostanziale equivalenza rispetto all'anno precedente. In particolare, per donne e uomini si registrano rispettivamente 9 e 2 avanzamenti, valori che sono sostanzialmente allineati a quelli del 2023. Tuttavia, il numero significativamente maggiore di avanzamenti per le donne deve essere interpretato tenendo conto della loro prevalenza numerica all'interno del personale amministrativo.

carriera delle donne nel 2024 hanno riguardato entrambe le categorie di Impiegato e Quadro. Complessivamente, si sono registrati 9 avanzamenti: 3 passaggi da addetto a impiegato, 1 da impiegato a coordinatore, 2 da coordinatore a funzionario, 2 da funzionario a quadro e 1 da quadro a superquadro (tabella 30). Tale andamento evidenzia una distribuzione delle progressioni lungo diversi livelli professionali, anche verso le posizioni più alte del profilo amministrativo. Per quanto riguarda gli uomini, si contano invece solo 2 avanzamenti, entrambi all'interno della categoria Impiegato (tabella 30).

Osservando la tabella 29, le progressioni di

Tabella 29: Progressione di carriera per genere

2022		2023		2024	
DONNE	UOMINI	DONNE	UOMINI	DONNE	UOMINI
13	2	9	2	9	2

Tabella 30: Progressione di carriera per genere e per inquadramento

	2024				
	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	3	1	2	2	1
UOMINI	2	0	0	0	0

*Nella categoria Impiegato sono ricompresi Addetto, Impiegato, Coordinatore e Funzionario

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

**Nella categoria Quadro sono ricompresi Quadri + Superquadri

Nel 2024, ogni dipendente di Luiss Business School ha svolto in media 16 ore di formazione, segnando un incremento di 5 ore rispetto all'anno precedente. Questo dato conferma l'impegno crescente dell'Ateneo nella promozione dello sviluppo professionale e nella valorizzazione del capitale umano e riguarda sia le donne che gli uomini: le

prime hanno registrato una media di 17 ore di formazione (contro le 12 del 2023), mentre gli uomini hanno raggiunto le 13 ore (rispetto alle 8 dell'anno precedente). Dalle tabelle 31 e 32, si osserva quindi una partecipazione formativa in crescita per entrambi i generi, con una maggiore incidenza della componente femminile.

Tabella 31: Ore medie di formazione erogate ai dipendenti per genere 2024

2024		
DONNE	UOMINI	TOTALE
17	13	16

Tabella 32: Ore medie di formazione erogate ai dipendenti per genere 2023

2023		
DONNE	UOMINI	TOTALE
12	8	11



05

Risorse
economiche



Il presente capitolo ha l’obiettivo di illustrare le risorse economiche stanziare ed erogate nel 2024 a sostegno della gender equality.

La voce principale riguarda “borse di studio ed esoneri”, che riassume le agevolazioni economiche dedicate alle studentesse iscritte ai Corsi di Laurea dell’area STEM (Management and Computer Science e Data Science and Management) e alcune forme di esonero previste, come quelle per studenti e studentesse genitori e sconti per i figli e le figlie di staff e faculty.

Seguono le spese relative alle “pari opportunità in Luiss”, che comprendono i costi del personale, delle collaborazioni, delle consulenze e delle

attività connesse ai processi di certificazione dell’Ufficio Social Innovation, D&I durante l’anno, nonché le spese relative al Servizio di supporto psicologico “Luiss ti ascolta”.

L’analisi include inoltre i costi legati al coinvolgimento del personale docente e alle iniziative di conciliazione vita-lavoro, come il Summer Educamp e il Play Day.

Sono state realizzate iniziative per il Gender Mainstreaming quali eventi, forniture di assorbenti gratuiti, rifacimento delle panchine rosse ed installazione di fasciatoi nei Campus, per un valore complessivo di €33.975.

VOCE/ATTIVITÀ	VALORE
PARI OPPORTUNITÀ IN LUISS	€ 264.774
BORSE DI STUDIO ED ESONERI	€ 614.300
DIDATTICA	€ 52.720
SPORTELLLO "LUISS TI ASCOLTA"	€ 70.600
SUMMER EDUCAMP E PLAY DAY	€ 38.751
GENDER MAINSTREAMING	€ 33.975
Totale	€ 1.075.120



06

Conclusioni



Alla fine di questo Bilancio, si riscontrano alcune evidenze significative. Come sempre, si tratta di una lente che permette di visualizzare in modo molto più nitido i contrasti esistenti, senza alcun chiaroscuro.

Rispetto all'a.a. 2018/2019, per esempio, è aumentato il numero delle studentesse iscritte a tutti i Corsi di Laurea, in modo da andare progressivamente a riequilibrare la presenza femminile rispetto a quella maschile (+3,3% in 5 anni). L'aumento più significativo si ha nel livello Undergraduate, dove le studentesse ammontano al 50,4% del totale, ma anche nel livello Graduate le studentesse raggiungono la quota del 45%. L'impatto di queste oscillazioni è evidente nel fatto che le classi di laurea neutre (che mostrano un equilibrio tra i generi) registrano un aumento di 4,8 punti percentuali rispetto alle classi di laurea caratterizzate da segregazione persistente. Tuttavia, se si confrontano i diversi settori, possiamo quantificare questa segregazione in un range di circa 35-53 punti percentuali (in particolare nei Corsi di Laurea Graduate Corporate and Finance; Amministrazione Finanza e Controllo, Data Science and Management ed Economia e Finanza): vuol dire che, laddove si riscontrano disparità, esse sono non solo significative ma anche durevoli nel tempo e quindi molto più difficili da appianare.

Anche il numero di studentesse impegnate in programmi di scambio internazionale cresce di pari passo (+1,2 punti percentuali per le studentesse in uscita), con una quota di studentesse straniere del 53,3% nel livello Undergraduate e del 59,2% nel livello Graduate. Questo ultimo dato è particolarmente significativo perché restituisce un feedback legato all'attrattività della Luiss per le studentesse straniere, che trovano un ambiente inclusivo, rispettoso e capace di dare valore al merito.

Complessivamente, continuiamo a registrare

performance migliori per le studentesse rispetto ai colleghi maschi: oltre ad essere tendenzialmente meno le donne fuori corso rispetto agli uomini, le donne che raggiungono la lode alla laurea sono il 37,8% del totale, contro il 28,4% degli uomini, mentre quelle che ottengono un voto di laurea compreso tra 106 e 110 sono il 31,1% del totale, contro il 29,8% degli uomini. Ancora una volta, il dato sulle performance consente di festeggiare per pochissimo tempo: infatti, già ad un anno dalla laurea la retribuzione delle studentesse è inferiore a quella dei colleghi maschi di 6 punti percentuali, un numero che sale a 11 punti percentuali a 5 anni dal conseguimento del titolo.

Il focus sulla Business School e sul LEME, introdotto già lo scorso anno, ci aiuta anche a contestualizzare un dato interessante sul panorama lavorativo del Paese. Tra gli iscritti a programmi MBA e Executive Master, infatti, le donne sono un numero maggiore: questo indica che nella progressione di carriera delle donne, la formazione continua è valutata come un game changer, sia dalle partecipanti ai corsi sia dai datori di lavoro che scelgono di investire sulle proprie risorse umane.

Nel 2024 abbiamo visto un altro risultato positivo, probabilmente dovuto anche alle politiche di equilibrio di genere nelle commissioni di concorso (l'85% delle commissioni erano equilibrate): si è infatti osservato un incremento delle donne iscritte a Corsi di Dottorato, che ha portato ad una sostanziale parità (49,1% delle donne contro il 50,9% degli uomini per "Attività imprenditoriali, commerciali e di diritto"). Il dottorato rappresenta il primo passo per l'ingresso nel mondo accademico e sconta ancora, a livello nazionale, anni di disparità. Questo si traduce principalmente in due elementi cronici: il primo è legato alla segregazione orizzontale, per settori di studio, che ricalca sostanzialmente quella presente anche a livello Undergraduate

e Graduate; il secondo è invece il tasso di abbandono del Dottorato, che vede le donne più propense degli uomini a terminare gli studi prima del completamento del ciclo e dell'ottenimento del titolo. I motivi possono essere di tipo personale o familiare, ovviamente, ma colpisce il fatto che tali motivi sembrano interessare con più frequenza proprio le donne.

D'altra parte, il mondo delle professioni accademiche è ancora prettamente maschile: la quota di Professoressa Ordinarie, Associate e Ricercatrici è ferma al 29,1% contro il 70,9% dei colleghi uomini. Esiste infatti una segregazione verticale persistente, che è efficacemente rappresentata dalla forbice delle carriere: man mano che la posizione lavorativa aumenta di fascia, la percentuale delle donne diminuisce. Inoltre, in tutti i gradi di anzianità gli uomini sembrano accedere alle relative posizioni in età più precoce rispetto alle donne, segnalando una situazione a due velocità. Questa situazione si riverbera anche nella scrittura di progetti e nella partecipazione a bandi di finanziamento, anche se con un lieve aumento nel settore Social Sciences and Humanities (SH).

Per quanto riguarda il personale tecnico-amministrativo, l'aumento della quota di donne in posizione dirigenziale è sicuramente un risultato importante, anche se si presta a una obsolescenza fin troppo rapida: si segnala infatti che gli ultimi inserimenti per questa fascia di carriera sono di segno opposto. Complessivamente, il personale è ancora distribuito in modo diseguale per livelli di carriera, per retribuzione ma anche per mansioni. Il fatto che le impiegate donne siano laureate in misura maggiore rispetto agli uomini fa ben sperare per le progressioni di carriera dei prossimi anni; per ora pesa ancora il retaggio delle politiche di reclutamento fatte negli scorsi anni.

Il Bilancio di Genere 2024 fotografa i risultati raggiunti al termine di un triennio importante, quello inaugurato dal primo Gender Equality Plan. Malgrado gli impegni

profusi in precedenza, è solo dal 2021 che l'Ateneo si è dotato di una pianificazione organica e strategica rispetto agli obiettivi di parità di genere. Questo cambio di passo ha rappresentato un impegno enorme e ha dato più concretezza alle azioni positive intraprese.

Una delle sfide più importanti individuate tre anni fa era la diffusione di una cultura di parità (o gender mainstreaming) a tutti i livelli e in tutti gli ambiti di azione della Luiss; ma si sa che cambiare la cultura richiede tempo, non è come un interruttore che si accende a comando. In un mondo abituato a ragionare per obiettivi di breve termine, la Luiss esprime la volontà di guardare alla parità di genere come un processo continuo e integrato nelle pratiche quotidiane, da trasmettere alle nuove generazioni.

Nel prossimo anno sarà impressa un'ulteriore accelerazione, dovuta alla pubblicazione della nuova edizione del Gender Equality Plan e al contestuale avvio del Piano di Sostenibilità Integrata 2025-2028, che individua nella parità di genere uno dei quattro Pillar, accanto a Sostenibilità, Diversità e Inclusione e Corporate Governance. I risultati, come sempre, si vedranno con il tempo; ma intanto è da rilevare l'acquisizione di una consapevolezza dei propri punti di forza e delle aree di miglioramento e, soprattutto, della necessità di continuare a osservare il cambiamento, a dargli forma e sostanza.

07

Tabella
degli acronimi



VOCE/ATTIVITÀ	VALORE
AR	Assegnista di Ricerca
BdG	Bilancio di Genere
CRUI	Conferenza dei Rettori delle Università Italiane
DG	Direttore Generale
D&I	Diversity & Inclusion
EIGE	European Institute for Gender Equality
ERC	European Research Council
ESG	Environmental, Social, Governance
FoET	Fields of Education and Training
FoRD	Fields of Research and Development
GEP	Gender Equality Plan
KPI	Key Performance Indicator
LCU	Laurea Ciclo Unico
LEME	Luiss Executive Management Education
LM	Laurea Magistrale
LOFT	Laboratory of Fabulous Things
LS	Laurea Specialistica
LT	Laurea Triennale
Luiss BS	Luiss Business School
OGID	Observatory on Gender, Inclusion and Democracy
PA	Professore Associato
PdR	Prassi di Riferimento
PI	Principal Investigators
PO	Professore Ordinario
PRIN	Progetti di Ricerca di Interesse Nazionale
PTA	Personale Tecnico-Amministrativo
RTD	Ricercatore Tempo Determinato
RTT	Ricercatore Tenure Track
RU	Ricercatore Universitario
WEF	World Economic Forum



A cura di
Advisor del Rettore per la Diversità, l’Inclusione e la Sostenibilità
Emiliana De Blasio

Area Planning, Steering Control & ESG
Caterina Sazio

Ufficio Social Innovation and D&I
Valentina Iaione, Federica Donati

