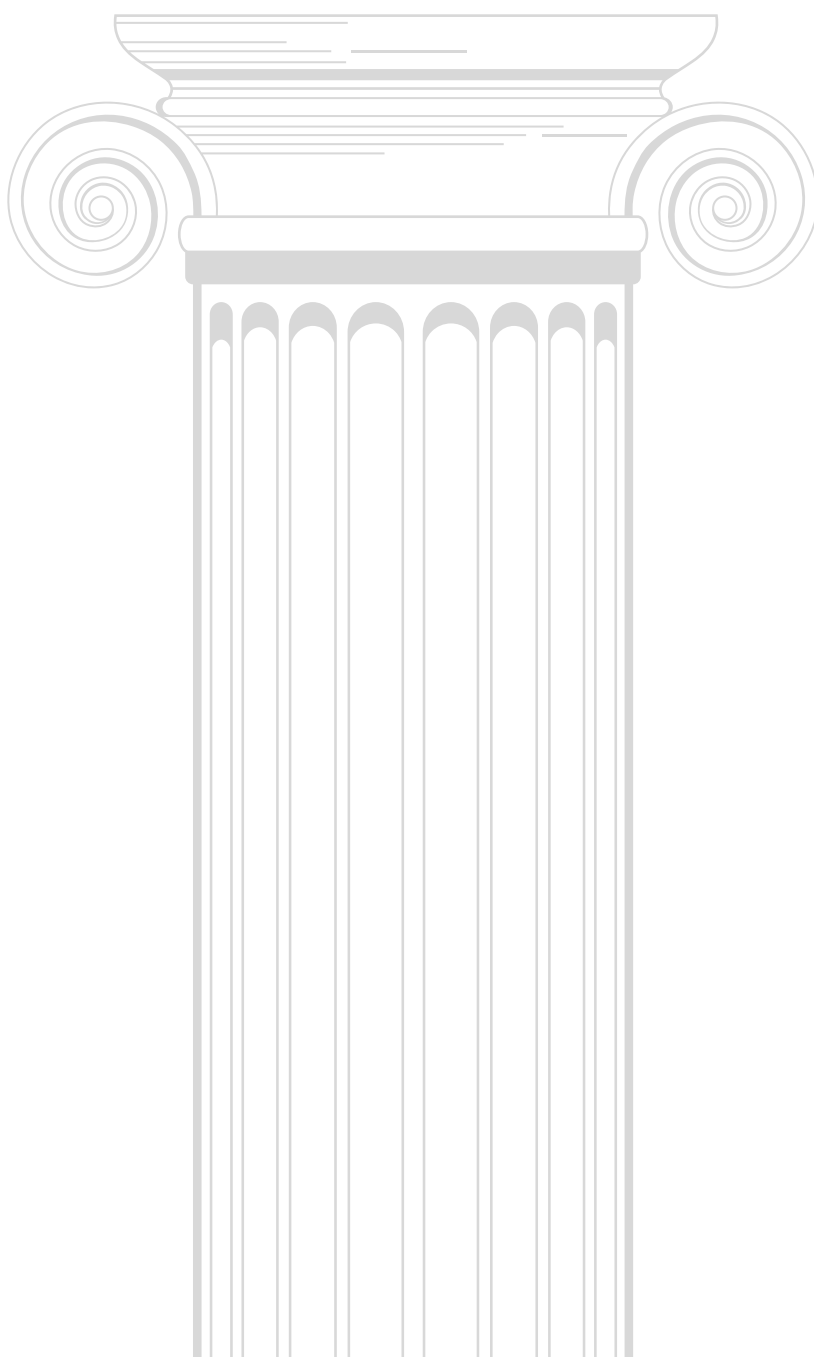


Gender Equality Plan



*Tutte le immagini presenti in questo documento raffigurano
studentesse e studenti all'interno dei Campus della Luiss.*

Introduzione	5
--------------	---

Azioni del Gender Equality Plan	13
---------------------------------	----

Schede delle azioni per area tematica	21
---------------------------------------	----



Questo secondo Piano per la parità di genere si pone in continuità con il precedente, perché guardare al futuro significa anche riconoscere e valorizzare il percorso già compiuto. Negli ultimi anni sono stati avviati numerosi progetti che oggi iniziano a produrre i loro frutti, tra cui l'ottenimento della certificazione UNI/PdR 125:2022. Il Gender Equality Plan 2025-2028 intende raccogliere questo patrimonio di esperienza e conoscenza, consolidarlo e dare continuità agli investimenti già intrapresi, assicurandone la stabilità e il rafforzamento nel tempo.

Allo stesso tempo, anche grazie all'ausilio del monitoraggio costante fornito dai Bilanci di Genere pubblicati ogni anno, abbiamo l'opportunità di rivedere i nostri passi, individuare le aree di miglioramento e approfondire le nuove questioni emergenti. Perché, se il cambiamento è una costante del nostro tempo, lo è ancor di più per le generazioni più giovani, a cui ci rivolgiamo ogni giorno per missione educativa e vocazione istituzionale.

Il Piano fissa obiettivi a medio e a lungo raggio, supporta il cambiamento dell'organizzazione e delle persone che la rendono viva e vitale, indicando una rotta da seguire. Sarà compito di tutte e tutti dare il proprio contributo affinché la parità di genere sia davvero parte integrante di un percorso di crescita sostenibile, personale oltre che professionale.

Prof.ssa Emiliana De Blasio

Advisor del Rettore per la Diversità, l'Inclusione e la Sostenibilità



01

INTRODUZIONE

Il Gender Equality Plan (GEP) 2025-2028 rappresenta un passo decisivo nel cammino verso la parità di genere e nel rafforzamento dell'impegno per creare un ambiente accademico più equo e inclusivo.

È stato sviluppato a partire dal **Piano di Sostenibilità Integrata 2025-2028**, che adotta la prospettiva della “crescita sostenibile” come filo conduttore delle strategie istituzionali, orientando obiettivi e azioni verso un impatto concreto e misurabile sulla società. All'interno di questo quadro strategico, i temi legati alla crescita della leadership femminile e alla valorizzazione delle diversità sono stati declinati attraverso il cosiddetto **Pillar Genere**, che ha costituito un orientamento valoriale e programmatico da cui questo GEP ha preso forma, garantendo coerenza con la visione di lungo periodo dell'Ateneo.

In linea con il Vademecum per l'elaborazione dei Gender Equality Plan negli Atenei Italiani¹, il nuovo Piano di uguaglianza di genere intende rafforzare le azioni già avviate e lavorare in continuità con il precedente GEP, consolidando i risultati raggiunti e ponendosi nuovi obiettivi per promuovere l'inclusione e le pari opportunità all'interno del contesto universitario. Si sviluppa in sei aree chiave:

¹ Fondazione CRUI, 'Vademecum per l'elaborazione del Gender Equality Plan negli Atenei Italiani (2021) < <https://www.cruir.it/archivio-notizie/vademecum-per-l%E2%80%99elaborazione-del-gender-equality-plan-negli-atenei-italiani.html> >



Equilibrio Vita-Lavoro e Cultura dell'Organizzazione, per favorire una cultura che permetta una gestione equilibrata tra impegni professionali e familiari, senza penalizzare nessun genere.



Equilibrio di Genere nella Leadership e nel Decision-Making, per garantire una rappresentanza paritaria e una leadership inclusiva nelle posizioni apicali.



Equilibrio di Genere nel Reclutamento e nella Progressione di Carriera, con politiche che assicurano pari opportunità di accesso e di sviluppo professionale per tutti i generi, senza discriminazioni.



Integrazione della Dimensione di Genere nella Ricerca e nei Contenuti Didattici, per garantire che le prospettive di genere siano visibili e integrate nei curricula accademici e nella produzione scientifica.



Misure contro la Violenza di Genere, incluse le Molestie Sessuali, per creare un ambiente sicuro, che prevenga e affronti ogni forma di violenza e molestia basate sul genere.



Misure per il Gender Mainstreaming nella Comunicazione Esterna e negli Eventi, per integrare la prospettiva di genere in tutte le forme di comunicazione dell'Università.

Ogni area prevede azioni mirate per contrastare le disuguaglianze di genere, con particolare attenzione alla rappresentanza femminile nelle carriere accademiche, al supporto per il bilanciamento tra vita professionale e privata e all'inclusione di prospettive di genere nella ricerca e nella formazione.

Il GEP 2025-2028 è un'opportunità per consolidare un cambiamento culturale duraturo. Attraverso azioni concrete, ci impegniamo a rendere l'Università un ambiente più equo e inclusivo e a promuovere un cambiamento positivo nella società, affinché la parità di genere diventi una realtà condivisa e sostenibile.

OBIETTIVI GENERALI

Per il periodo 2025-2028, il GEP si propone di:

Promuovere la parità di genere attraverso politiche istituzionali integrate e monitorate.

Garantire pari opportunità di accesso, progressione e leadership nelle carriere accademiche e amministrative.

Aumentare la rappresentanza femminile nei ruoli decisionali e nelle posizioni di leadership.

Sostenere un ambiente di lavoro inclusivo e rispettoso, rafforzando le politiche di prevenzione e contrasto a discriminazioni e molestie.

Favorire un migliore equilibrio tra vita professionale e privata, implementando misure di flessibilità e supporto alla genitorialità e alle responsabilità di cura.

Integrare la prospettiva di genere nella ricerca e nella didattica, promuovendo studi, corsi e attività di formazione sulle questioni di genere.

Monitorare i progressi, raccogliendo dati e analizzando periodicamente gli indicatori di genere per valutare l'efficacia delle azioni intraprese, identificare eventuali criticità e migliorare le strategie per favorire la parità di genere.

Questi obiettivi si traducono in azioni concrete che saranno sviluppate e attuate nel corso del prossimo quadriennio, con lo scopo di promuovere una cultura organizzativa inclusiva in cui la valorizzazione della diversità di genere rappresenti un elemento chiave per la crescita e l'innovazione.

QUADRO NORMATIVO

Il nostro impegno per promuovere e raggiungere la parità di genere si sviluppa all'interno di un quadro normativo che sostiene attivamente l'uguaglianza di genere in ogni ambito, inclusi quello accademico e professionale. Le leggi e le politiche attuali sostengono le università nell'adozione di pratiche che contrastano la discriminazione, rendendo l'equità di genere una priorità per lo sviluppo di un sistema accademico più giusto e inclusivo.

Nel quadro di riferimento globale per la promozione dell'uguaglianza di genere e dell'empowerment femminile, l'**Agenda 2030 per lo sviluppo sostenibile**², adottata dalle Nazioni Unite nel 2015, ha influenzato la legislazione e le politiche pubbliche a livello nazionale ed europeo, spingendo gli Stati a integrare i principi di parità di genere nelle proprie strategie di sviluppo economico e sociale. In particolare, l'Obiettivo 5 dell'Agenda, dedicato all'uguaglianza di genere, incentiva l'adozione di strumenti di monitoraggio e valutazione dell'impatto di genere, con l'obiettivo di garantire una distribuzione più equa delle risorse e rimuovere le barriere strutturali che limitano la partecipazione paritaria di donne e uomini in ogni ambito della società.

L'importanza del GEP è tale che la sua adozione è diventata un requisito indispensabile per accedere a specifici finanziamenti pubblici europei, come quelli previsti dal programma Horizon Europe, il principale strumento di finanziamento dell'Unione europea per la ricerca e l'innovazione. In particolare, la **Strategia per la parità di genere 2020-2025**³ della Commissione europea e la **Decisione Horizon Europe 2021/764**⁴ stabiliscono che le università e le istituzioni di ricerca devono adottare un Gender Equality Plan per poter partecipare a progetti di ricerca finanziati. Questi piani devono includere misure concrete per garantire l'uguaglianza di genere in vari ambiti, come la governance, la carriera accademica, la formazione, il contrasto alla discriminazione e la promozione della leadership femminile.

A livello nazionale, la **legge 120/2011**⁵ e le sue successive modifiche fanno parte di un percorso legislativo volto a rafforzare la partecipazione femminile nei vertici aziendali, prevedendo che almeno un terzo dei membri di tali organi debba essere di sesso diverso. Sebbene la legge si applichi alle società quotate in borsa e alle società a controllo pubblico, e quindi non riguardi direttamente le università, ha avuto un impatto significativo sulla rappresentanza femminile nelle posizioni decisionali, influenzando indirettamente anche gli atenei e orientando le politiche di parità di genere e le strategie di governance accademica. La **Strategia nazionale per la parità di**

2 United Nations, 'UN Agenda 2030 for Sustainable Development'

3 La Strategia europea per la parità di genere 2020-2025 costituisce un documento fondamentale che orienta le politiche degli Stati membri in direzione di un'inclusione maggiore delle donne in tutti gli ambiti della società, con particolare attenzione alla rappresentanza femminile nelle posizioni decisionali e nelle carriere accademiche.

4 Council Decision (EU) 2021/764 of 10 May 2021 establishing the Specific Programme implementing Horizon Europe – the Framework Programme for Research and Innovation, and repealing Decision 2013/743/EU [2021]

5 Legge 12 luglio 2011, n. 120.

genere 2021-2026⁶, che si ispira alla Gender Equality Strategy 2020-2025⁷ dell'Unione europea, definisce i valori fondamentali e le linee guida delle politiche da attuare, tracciando il percorso e gli obiettivi per raggiungere una reale parità di genere, con l'obiettivo di guadagnare 5 punti nella classifica del Gender Equality Index dell'Istituto Europeo per l'Uguaglianza di Genere (EIGE)⁸. Un ulteriore pilastro del contesto normativo è il **Codice delle pari opportunità**⁹ che stabilisce principi chiari di parità di trattamento e non discriminazione, applicabili a tutti i settori, inclusi l'istruzione e la ricerca. Questo decreto garantisce un quadro giuridico per l'adozione di misure concrete che promuovano l'uguaglianza di genere, la valorizzazione del potenziale di tutti gli individui, e l'eliminazione degli ostacoli strutturali che impediscono la piena partecipazione delle donne nel mondo accademico e professionale.

GOVERNANCE E ASCOLTO PER UN GENDER EQUALITY PLAN CONDIVISO

Al fine di sviluppare nuove politiche di equità di genere e consolidare quelle già esistenti, la Luiss ha istituito un sistema di governance¹⁰ dedicato, con organi e figure chiave che collaborano con l'Ufficio Social Innovation, D&I per implementare, monitorare e valutare nel tempo l'efficacia delle misure adottate.

I principali attori:

- **l'Advisor per la Diversità, l'Inclusione e la Sostenibilità**, che svolge un ruolo strategico nel garantire l'integrazione dei principi di parità di genere nelle politiche e nelle attività dell'Università;
- **la Consigliera di fiducia**¹¹, che offre un supporto e una consulenza professionale, imparziale e confidenziale a corpo studentesco, staff e faculty, fungendo da punto di riferimento per la tutela dei diritti e la prevenzione di ogni forma di discriminazione o molestia;
- **il Comitato Guida**, incaricato di garantire il continuo miglioramento e l'efficace attuazione della **UNI/PdR 125:2022**, promuovendo strategie e iniziative volte a consolidare e rafforzare la parità di genere all'interno dell'Ateneo;
- **i Referenti GEP**, che facilitano l'integrazione delle politiche di parità di genere nelle diverse aree dell'Ateneo.

6 Dipartimento per le Pari Opportunità, Strategia nazionale per la parità di genere 2021-2026

7 European Commission, 'Gender Equality Strategy 2020-2025' COM(2020) 152 final

8 European Institute for Gender Equality, 'Gender Equality Index' <<https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2024>>

9 Decreto Legislativo n. 198 del 2006

10 Per governance si intende l'insieme degli organismi e delle figure che garantiscono l'attuazione e il monitoraggio delle politiche di parità di genere all'interno dell'Ateneo.

11 Nominata dal Comitato Esecutivo a dicembre 2024.

A questi si affiancano la **Commissione Sostenibilità & Inclusione** e l'**Associazione studentesca Hortensia**, che contribuiscono attivamente alla sensibilizzazione e al dibattito sulla parità di genere all'interno della Comunità universitaria.

Inoltre, a fine 2024 è stato istituito il **Comitato ESG**. Guidato dall'Advisor con il coordinamento dell'Area Planning, Steering Control & ESG e degli uffici di riferimento, esso riunisce Dean della Undergraduate e Graduate School, Prorettore per la Didattica e la Qualità, Direttore Research & Governance, Direttrice Academic Affairs e Responsabile Planning, Steering Control & ESG. L'obiettivo è orientare e monitorare le attività didattiche, di ricerca e di posizionamento nei ranking sui temi di sostenibilità integrata, di cui quelli sociali e di genere sono una parte, definendo le priorità e assicurando il coordinamento tra le diverse direzioni e Scuole.

In questo contesto, il GEP non è quindi solo uno strumento di pianificazione strategica, ma il risultato di un dialogo costante tra corpo studentesco, faculty, staff e management. Questo confronto continuo permette di individuare criticità, raccogliere proposte e sviluppare azioni concrete per promuovere l'uguaglianza di genere in ambito accademico e lavorativo. L'adozione di un approccio partecipativo garantisce infatti che le misure incluse all'interno di questo GEP rispondano alle esigenze della Comunità universitaria, rafforzando il ruolo di questo Piano come motore di un cambiamento culturale e strutturale duraturo.





02

AZIONI
DEL GENDER
EQUALITY PLAN

In un contesto globale in continua trasformazione, le percezioni e le norme legate al genere stanno subendo una profonda evoluzione. La crescente consapevolezza sulle tematiche di diversità e inclusione ci impone di adottare un approccio strategico che non solo riconosca questi cambiamenti, ma che sappia trasformarli in opportunità per costruire un ambiente più equo e inclusivo. L'integrazione delle questioni di genere all'interno del Piano di Sostenibilità Integrata 2025-2028 rappresenta, dunque, una scelta necessaria per promuovere una cultura in cui ogni identità possa essere rispettata, valorizzata e supportata nel proprio percorso di crescita, senza discriminazioni o pregiudizi.

Un primo obiettivo chiave del Piano è la promozione della parità di genere, attraverso politiche di inclusione che favoriscano un ambiente di lavoro e studio equo, dove il talento e le competenze possano emergere indipendentemente dal genere. Per realizzare questo obiettivo, è essenziale adottare misure che permettano di superare le barriere strutturali e culturali che ancora ostacolano la piena parità.

Parallelamente, con il Piano miriamo a eliminare ogni forma di discriminazione, garantendo che tutti i membri della Comunità universitaria possano accedere alle stesse opportunità di crescita professionale e accademica. In quest'ottica, abbiamo introdotto politiche di reclutamento e avanzamento di carriera che promuovano l'equità di genere e che riducano i divari esistenti, attraverso strumenti di monitoraggio e valutazione delle performance basati su criteri oggettivi.

Un altro aspetto centrale riguarda il miglioramento dell'equilibrio di genere nei percorsi di carriera, con particolare attenzione alla presenza femminile nei ruoli di leadership. Sebbene siano stati compiuti progressi significativi, le posizioni apicali continuano a essere occupate prevalentemente da uomini. Per questo motivo, con questo Piano di azioni sul genere che rappresenta il nostro nuovo GEP, prevediamo iniziative specifiche per supportare la leadership femminile, come programmi di mentoring, formazione manageriale e reti di supporto che incentivino una maggiore rappresentanza delle donne nei ruoli decisionali.

Sul piano della ricerca e della didattica, intendiamo potenziare gli studi sulle tematiche di genere, incoraggiando lo sviluppo di nuove aree di studio e approfondimento che possano contribuire alla comprensione e alla diffusione di una cultura della diversità e dell'inclusione. Attraverso progetti di ricerca interdisciplinari, collaborazioni internazionali e attività di sensibilizzazione, l'obiettivo è quello di fornire strumenti utili per affrontare le sfide della contemporaneità in modo innovativo e consapevole. In sinergia con il Dipartimento di AI, Data and Decision Science, puntiamo a sviluppare corsi multidisciplinari che uniscano le scienze sociali e le materie STEM, con l'obiettivo di attrarre un numero crescente di studentesse e offrire loro opportunità educative innovative e stimolanti.

Un ambiente inclusivo non può prescindere dalla sicurezza e dal benessere di chi lo vive. Per questo, con il Piano prevediamo un impegno costante nella

creazione di spazi di lavoro e studio accoglienti e sicuri, attraverso il miglioramento dell'accessibilità e l'adozione di misure volte a prevenire e contrastare qualsiasi forma di discriminazione o molestia. Creare un'atmosfera rispettosa significa garantire che tutti gli stakeholder – studenti, docenti, staff – possano sentirsi parte di una Comunità che valorizza le differenze e ne fa un punto di forza.

Infine, per garantire un impatto duraturo come già anticipato nelle promesse, programmiamo un costante monitoraggio dell'efficacia delle politiche adottate, integrando criteri di equità di genere nelle strategie istituzionali. L'obiettivo è rendere la parità di genere non solo un principio guida, ma un elemento concreto e misurabile, capace di tradursi in risultati tangibili e in un cambiamento culturale stabile nel tempo.

Con questo impegno, vogliamo confermare il nostro ruolo di istituzione aperta e inclusiva, capace di guidare il cambiamento e di promuovere un modello di società più equo, in cui ogni individuo possa esprimere il proprio potenziale senza ostacoli.



MACROAREE

**Equilibrio vita/lavoro
e cultura organizzativa**



**Equilibrio di genere
nella leadership e nel
decision-making**



**Equilibrio di genere
nel reclutamento e nella
progressione di carriera**



OBIETTIVI

- 1.** Favorire una maggiore flessibilità nell'organizzazione del lavoro
- 2.** Sostegno alla conciliazione tra lavoro e genitorialità e al lavoro di cura familiare
- 3.** Diffusione della consapevolezza dell'influenza degli stereotipi di genere nel linguaggio, nella comunicazione interna e nelle interazioni quotidiane tra colleghi
- 4.** Promozione del benessere psicologico e salute mentale
- 5.** Promozione dell'equilibrio di genere e riduzione della segregazione orizzontale negli uffici dello staff e del personale faculty
- 6.** Promozione dell'equilibrio di genere nel reclutamento
- 7.** Promozione dell'equilibrio di genere nella progressione di carriera

AZIONI

- | | | |
|---|---|--|
|  |  | 1.1. Incremento per staff della flessibilità, in ingresso e in uscita, per favorire una più efficace organizzazione nel lavoro e nella cura familiare |
|  |  | 1.2. Introduzione di permessi retribuiti contrattualizzati finalizzati all'inserimento al nido |
|  |  | 2.1. Estensione della durata dei 10 giorni previsti di paternità obbligatoria e adozione di incentivi per promuovere la paternità facoltativa |
| | | 2.2. Iniziative a supporto della genitorialità e della condivisione degli impegni di cura per il periodo di chiusura delle scuole (Summer Educamp e attività in house per i figli e le figlie di età compresa tra 0 e 3 anni, riservato a staff e faculty) |
| | | 2.3. Creazione di spazi e servizi di supporto per la genitorialità |
|  |  | 3.1. Attivazione di nuovi percorsi di formazione per docenti, direttori e responsabili su empatia, leadership trasformativa, bias inconsci nei processi decisionali |
|  |  | 3.2. Sessioni formative (workshop/seminario/pillola) su temi gender quali pregiudizi inconsci, empowerment e mindfulness rivolti alla Comunità Luiss |
| |  | |
|  |  | 4.1. Servizio di counseling per la gestione dello stress, del burnout, di situazioni di conflitto, del tempo tra lavoro e cura familiare, del rientro post maternità |
| | | 4.2. Inserimento di un esperto in consulenza relazione e sessuale/sessuologo all'interno dell'Hub medico per corpo studentesco, staff e faculty |
|  |  | 5.1. Coinvolgimento dei referenti GEP per ogni Dipartimento e School |
|  |  | 5.2. Introduzione per lo staff di un sistema premiale di gestione della carriera e di valutazione delle performance in ottica goal-oriented con valutazione di soft skill |
|  |  | 6.1. Elaborazione di un regolamento di Ateneo per le chiamate dirette di docenti che stabilisca criteri di selezione chiari e trasparenti con l'obiettivo di favorire un equilibrio di genere |
| | | 6.2. Introduzione di obblighi di monitoraggio per raccogliere dati sulle assunzioni effettuate e apportare eventuali azioni correttive |
| | | 6.3. Mappatura delle candidature e degli esiti per genere con verifica dei criteri di valutazione e identificazione di possibili bias nei parametri di selezione, assicurando che non penalizzino in modo sproporzionato donne o altre categorie sottorappresentate |
| | | 6.4. Promuovere, nell'ultima fase del processo di selezione e qualora possibile, l'utilizzo di shortlist bilanciate (gender-balanced shortlists) garantendo che vi sia sempre una rappresentanza adeguata di entrambi i generi tra i candidati valutati |
|  |  | 7.1. Valutazione dei carichi di lavoro nelle progressioni di carriera |

MACROAREE

**Integrazione della
dimensione di genere
nella ricerca e nei contenuti
didattici**



**Misure contro la violenza
di genere, incluse
le molestie sessuali**



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



OBIETTIVI

- 8.** Integrazione della dimensione di genere nella didattica
- 9.** Integrazione della dimensione di genere nella ricerca
- 10.** Promozione di un ambiente universitario sicuro, con supporto alle vittime di violenza o discriminazione
- 11.** Prevenzione e rafforzamento dell'autoefficacia e della fiducia in sé
- 12.** Aumentare la consapevolezza sulla violenza di genere
- 13.** Valorizzazione della ricerca condotta da donne
- 14.** Sensibilizzazione degli stakeholder interni ed esterni

AZIONI

-
- | | |
|---|--|
|  | 8.1. Identificazione di nuove aree di studio e di analisi su questioni di genere |
|   | 8.2. Offerta di insegnamenti interdisciplinari, che integrano le discipline STEM con le scienze umane, per attrarre studentesse prospect |
| | 8.3. Creazione di risorse didattiche accessibili tramite video, podcast e articoli focalizzati sulle problematiche di genere insieme a bibliografie tematiche e collegamenti a ricerche recenti, articoli accademici e saggi che trattano la discriminazione di genere in ambito professionale, culturale e sociale |
|  | 8.4. Coinvolgimento attivo della popolazione studentesca nelle attività legate al GEP attraverso call to action specifiche, come la creazione di podcast realizzati dagli studenti per raccontare il Piano |
|  | 9.1 Facilitazione della partecipazione a conferenze e progetti di ricerca internazionali senza penalizzazioni sui carichi didattici |
|  | 9.2 Promozione interna della ricerca su temi gender |
-
- | | |
|---|--|
|  | 10.1. Possibile trasformazione di Luiss come Punto Viola |
|  | 11.1. Realizzazione di corsi di autodifesa per rafforzare l'empowerment |
|  | 12.1. Percorsi di formazione ed eventi dedicati alla violenza di genere |
|   | 12.2. Percorsi di formazione sui temi dell'educazione emotiva e sentimentale per il corpo studentesco |
-
- | | |
|---|--|
|  | 13.1. Creazione di un newsbook sulla ricerca di genere per promuovere una maggiore consapevolezza |
|   | 14.1. Formazione sulle tematiche legate al genere nelle scuole e sul territorio |
|  | 14.2. Elaborazione di un piano editoriale multicanale volto a potenziare la comunicazione e la sensibilizzazione su tematiche di genere all'interno dell'Ateneo |
|   | 14.3. Coinvolgimento degli Alumni e delle organizzazioni esterne che sono attivamente impegnate su temi di parità di genere |
|    | 14.4. Collaborazione con ONG e attivisti che si occupano di genere per offrire sessioni di formazione specialistiche e di aggiornamento, soprattutto su questioni legate ai diritti delle donne e delle minoranze |
|   | 14.5. Coinvolgimento attivo della faculty, con expertise specifiche, sulle iniziative di formazione sui temi gender |

03



SCHEDA DELLE AZIONI PER AREA TEMATICA



AREA TEMATICA: EQUILIBRIO VITA-LAVORO E CULTURA ORGANIZZATIVA

OBIETTIVO	1. Favorire una maggiore flessibilità nell'organizzazione del lavoro
AZIONE	1.1. Incremento per staff della flessibilità, in ingresso e in uscita, per favorire una più efficace organizzazione nel lavoro e nella cura familiare
TARGET DIRETTO	Staff
RESPONSABILI ISTITUZIONALI	Advisor del Rettore per la Diversità, l'Inclusione e la Sostenibilità; Direttore People & Culture; Direttore General Counsel & Industrial Relations
RESPONSABILI OPERATIVI	Ufficio Social Innovation, D&I; Ufficio People Management
OUTCOME PREVISTO	Migliore equilibrio vita-lavoro e maggiore benessere lavorativo
KPI	% di incremento della flessibilità
TIMELINE	2026-2027-2028
SDG AGENDA 2030	

OBIETTIVO	1. Favorire una maggiore flessibilità nell'organizzazione del lavoro
AZIONE	1.2. Introduzione di permessi retribuiti contrattualizzati finalizzati all'inserimento al nido
TARGET DIRETTO	Staff, faculty
RESPONSABILI ISTITUZIONALI	Advisor del Rettore per la Diversità, l'Inclusione e la Sostenibilità; Direttore People & Culture; Direttore General Counsel & Industrial Relations
RESPONSABILI OPERATIVI	Ufficio Social Innovation, D&I; Ufficio People Management; Ufficio Personale Docente
OUTCOME PREVISTO	Supporto alla genitorialità e miglioramento del benessere lavorativo
KPI	Tasso di utilizzo permessi di inserimento nido/scuola
TIMELINE	2026
SDG AGENDA 2030	 

OBIETTIVO	2. Sostegno alla conciliazione tra lavoro e genitorialità e al lavoro di cura familiare
AZIONE	2.1. Estensione della durata dei 10 giorni previsti di paternità obbligatoria e adozione di incentivi per promuovere la paternità facoltativa
TARGET DIRETTO	Staff, faculty
RESPONSABILI ISTITUZIONALI	Advisor del Rettore per la Diversità, l'Inclusione e la Sostenibilità; Direttore People & Culture; Direttore General Counsel & Industrial Relations
RESPONSABILI OPERATIVI	Ufficio Social Innovation, D&I; Ufficio People Management; Ufficio Personale Docente
OUTCOME PREVISTO	Maggiore coinvolgimento paterno nella cura dei figli e riduzione degli stereotipi di genere
KPI	% di padri che usufruiscono della paternità obbligatoria di 10 giorni rispetto al totale dei padri aventi diritto
TIMELINE	2026-2027
SDG AGENDA 2030	 

OBIETTIVO	2. Sostegno alla conciliazione tra lavoro e genitorialità e al lavoro di cura familiare
AZIONE	2.2 Iniziative a supporto della genitorialità e della condivisione degli impegni di cura per il periodo di chiusura delle scuole (Summer Educamp e attività in house per i figli e le figlie di età compresa tra 0 e 3 anni, riservato a staff e faculty)
TARGET DIRETTO	Staff, faculty
RESPONSABILI ISTITUZIONALI	Advisor del Rettore per la Diversità, l'Inclusione e la Sostenibilità; Direttore People & Culture; Direttore General Counsel & Industrial Relations
RESPONSABILI OPERATIVI	Ufficio Social Innovation, D&I; Ufficio People Management; Ufficio Personale Docente; Ufficio Property; Ufficio Branding & Corporate Communication
OUTCOME PREVISTO	Sostegno concreto alla conciliazione vita-lavoro; fidelizzazione di staff e faculty; valorizzazione del senso di Comunità interna
KPI	Tasso di utilizzo dei servizi di supporto per la genitorialità
TIMELINE	2025-2026-2027-2028
SDG AGENDA 2030	
OBIETTIVO	2. Sostegno alla conciliazione tra lavoro e genitorialità e al lavoro di cura familiare
AZIONE	2.3 Creazione di spazi e servizi di supporto per la genitorialità
TARGET DIRETTO	Staff, faculty, componente studentesca
RESPONSABILI ISTITUZIONALI	Advisor del Rettore per la Diversità, l'Inclusione e la Sostenibilità; Direttore Property
RESPONSABILI OPERATIVI	Ufficio Social Innovation, D&I; Ufficio Servizi Generali; Ufficio Controllo di Gestione
OUTCOME PREVISTO	Promozione di una cultura inclusiva e attenta alla famiglia
KPI	N° spazi istituiti
TIMELINE	2026-2027
SDG AGENDA 2030	
OBIETTIVO	3. Diffusione della consapevolezza dell'influenza degli stereotipi di genere nel linguaggio, nella comunicazione interna e nelle interazioni quotidiane tra colleghi
AZIONE	3.1 Attivazione di nuovi percorsi di formazione per docenti, direttori e responsabili su empatia, leadership trasformativa, bias inconsci nei processi decisionali
TARGET DIRETTO	Management
RESPONSABILI ISTITUZIONALI	Advisor del Rettore per la Diversità, l'Inclusione e la Sostenibilità; Direttore People & Culture; Advisor per lo Sviluppo e la Gestione Faculty
RESPONSABILI OPERATIVI	Ufficio Social Innovation, D&I; Ufficio Organizzazione e Processi; Ufficio Personale Docente
OUTCOME PREVISTO	Valorizzazione del capitale umano
KPI	% di partecipazione dei docenti, direttori e responsabili ai percorsi di formazione sui temi di genere
TIMELINE	2026-2027
SDG AGENDA 2030	

OBIETTIVO	3. Diffusione della consapevolezza dell'influenza degli stereotipi di genere nel linguaggio, nella comunicazione interna e nelle interazioni quotidiane tra colleghi
AZIONE	3.2 Sessioni formative (workshop/seminario/pillola) su temi gender quali pregiudizi inconsci, empowerment e mindfulness rivolti alla Comunità Luiss
TARGET DIRETTO	Comunità studentesca, staff, faculty
RESPONSABILI ISTITUZIONALI	Advisor del Rettore per la Diversità, l'Inclusione e la Sostenibilità; Direttore People & Culture; Direttrice Academic Affairs; Prorettore per la Didattica e la Qualità
RESPONSABILI OPERATIVI	Ufficio Social Innovation, D&I; Ufficio People Management; Ufficio Personale Docente; Ufficio Skill Development
OUTCOME PREVISTO	Aumento della consapevolezza sui temi di genere; empowerment individuale e collettivo
KPI	N° sessioni formative o n° partecipanti
TIMELINE	2025-2026-2027-2028
SDG AGENDA 2030	

OBIETTIVO	4. Promozione del benessere psicologico e della salute mentale
AZIONE	4.1. Servizio di counseling per la gestione dello stress, del burnout, di situazioni di conflitto, del tempo tra lavoro e cura familiare, del rientro post maternità
TARGET DIRETTO	Staff, faculty, componente studentesca
RESPONSABILI ISTITUZIONALI	Advisor del Rettore per la Diversità, l'Inclusione e la Sostenibilità; Direttore People & Culture; Direttore General Counsel & Industrial Relations; Direttore Property
RESPONSABILI OPERATIVI	Ufficio Social Innovation, D&I; Ufficio People Management; Ufficio Personale Docente; Ufficio Legale e Contratti; Ufficio Servizi Generali
OUTCOME PREVISTO	Riduzione di stress e burnout tra i dipendenti e supporto personalizzato nelle transizioni delicate
KPI	N° di incontri svolti da corpo studentesco, staff e docenti con il servizio di counseling
TIMELINE	2026-2027
SDG AGENDA 2030	

OBIETTIVO	4. Promozione del benessere psicologico e salute mentale
AZIONE	4.2. Inserimento di un esperto in consulenza relazione e sessuale/sexuologo all'interno dell'Hub medico per corpo studentesco, staff e faculty
TARGET DIRETTO	Componente studentesca, staff, faculty
RESPONSABILI ISTITUZIONALI	Direttore People & Culture; Direttore General Counsel & Industrial Relations; Advisor per lo Sviluppo e la Gestione Faculty; Advisor del Rettore per la Diversità, l'Inclusione e la Sostenibilità; Direttrice Academic Services
RESPONSABILI OPERATIVI	Ufficio Social Innovation, D&I; Ufficio People Management; Ufficio Personale Docente; Ufficio Legale e Contratti; Ufficio Campus Services; Ufficio Servizi Generali
OUTCOME PREVISTO	Promozione della salute sessuale e relazionale; supporto al benessere psicologico e all'identità personale; rafforzamento del senso di cura offerto dall'Ateneo
KPI	N° di incontri svolti da corpo studentesco, docenti e staff
TIMELINE	2026
SDG AGENDA 2030	

AREA TEMATICA: EQUILIBRIO DI GENERE NELLA LEADERSHIP E NEL DECISION-MAKING

OBIETTIVO	5. Promozione dell'equilibrio di genere e riduzione della segregazione orizzontale negli uffici dello staff e del personale faculty
AZIONE	5.1. Coinvolgimento dei referenti GEP per ogni Dipartimento e School
TARGET DIRETTO	Referenti GEP
RESPONSABILI ISTITUZIONALI	Direttori di Dipartimento; Advisor per lo Sviluppo e la Gestione Faculty; Advisor del Rettore per la Diversità, l'Inclusione e la Sostenibilità; Direttore People & Culture
RESPONSABILI OPERATIVI	Ufficio Social Innovation, D&I; People Management; Personale Docente
OUTCOME PREVISTO	Implementazione efficace del GEP
KPI	Riduzione della segregazione orizzontale
TIMELINE	2026-2027-2028
SDG AGENDA 2030	

OBIETTIVO	5. Promozione dell'equilibrio di genere e riduzione della segregazione orizzontale negli uffici dello staff e del personale faculty
AZIONE	5.2. Introduzione per lo staff di un sistema premiale di gestione della carriera e di valutazione delle performance in ottica goal-oriented con valutazione di soft skill
TARGET DIRETTO	Staff
RESPONSABILI ISTITUZIONALI	Direttore People & Culture; Advisor del Rettore per la Diversità, l'Inclusione e la Sostenibilità
RESPONSABILI OPERATIVI	Ufficio Social Innovation, D&I; Ufficio People Management; Ufficio Organizzazione e Processi
OUTCOME PREVISTO	Valorizzazione delle soft skill; crescita professionale; equità e meritocrazia
KPI	% di staff con sistema premiale goal-oriented
TIMELINE	2026-2027
SDG AGENDA 2030	 

AREA TEMATICA: EQUILIBRIO DI GENERE NEL RECLUTAMENTO E NELLA PROGRESSIONE DI CARRIERA

OBIETTIVO	6. Promozione dell'equilibrio di genere nel reclutamento
AZIONE	6.1. Elaborazione di un regolamento di Ateneo per le chiamate dirette di docenti che stabilisca criteri di selezione chiari e trasparenti con l'obiettivo di favorire un equilibrio di genere
TARGET DIRETTO	Faculty
RESPONSABILI ISTITUZIONALI	Direttore People & Culture; Direttore Research & Governance; Direttore General Counsel & Industrial Relations; Advisor per lo Sviluppo e la Gestione Faculty; Advisor del Rettore per la Diversità, l'Inclusione e la Sostenibilità
RESPONSABILI OPERATIVI	Ufficio Personale Docente
OUTCOME PREVISTO	Maggiore trasparenza nei processi di selezione; promozione dell'equilibrio di genere nella faculty
KPI	% docenti di ruolo donne N° di nuove chiamate dirette di docenti e collaboratori/trici nel rispetto della parità di genere
TIMELINE	2026
SDG AGENDA 2030	

OBIETTIVO	6. Promozione dell'equilibrio di genere nel reclutamento
AZIONE	6.2. Introduzione di obblighi di monitoraggio per raccogliere dati sulle assunzioni effettuate e apportare eventuali azioni correttive
TARGET DIRETTO	Staff, faculty
RESPONSABILI ISTITUZIONALI	Direttore People & Culture; Advisor del Rettore per la Diversità, l'Inclusione e la Sostenibilità; Advisor per lo Sviluppo e la Gestione Faculty
RESPONSABILI OPERATIVI	Ufficio People Management; Ufficio Personale Docente; Ufficio Social Innovation, D&I
OUTCOME PREVISTO	Maggiore trasparenza nei processi di assunzione; individuazione di bias sistemici o criticità
KPI	% donne in ruoli di governance e direzione accademica % donne in posizioni dirigenziali nel management e nella core faculty
TIMELINE	2026-2027
SDG AGENDA 2030	

OBIETTIVO	6. Promozione dell'equilibrio di genere nel reclutamento
AZIONE	6.3. Mappatura delle candidature e degli esiti per genere con verifica dei criteri di valutazione e identificazione di possibili bias nei parametri di selezione, assicurando che non penalizzino in modo sproporzionato donne o altre categorie sottorappresentate
TARGET DIRETTO	Staff, faculty
RESPONSABILI ISTITUZIONALI	Direttore People & Culture; Advisor del Rettore per la Diversità, l'Inclusione e la Sostenibilità
RESPONSABILI OPERATIVI	Ufficio People Management; Ufficio Personale Docente
OUTCOME PREVISTO	Individuazione di bias strutturali o inconsci nei processi di selezione; aumento della rappresentanza di genere nei profili selezionati
KPI	% donne in posizioni dirigenziali nel management e nella core faculty
TIMELINE	2026-2027-2028
SDG AGENDA 2030	

OBIETTIVO	6. Promozione dell'equilibrio di genere nel reclutamento
AZIONE	6.4. Promuovere, nell'ultima fase del processo di selezione e qualora possibile, l'utilizzo di shortlist bilanciate (gender-balanced shortlists) garantendo che vi sia sempre una rappresentanza adeguata di entrambi i generi tra i candidati valutati
TARGET DIRETTO	Staff
RESPONSABILI ISTITUZIONALI	Direttore People & Culture; Advisor del Rettore per la Diversità, l'Inclusione e la Sostenibilità
RESPONSABILI OPERATIVI	Ufficio People Management; Ufficio Personale Docente
OUTCOME PREVISTO	Selezione più attenta e inclusiva
KPI	Monitoraggio del turnover per genere
TIMELINE	2026-2027-2028
SDG AGENDA 2030	 

OBIETTIVO	7. Promozione dell'equilibrio di genere nella progressione di carriera
AZIONE	7.1. Valutazione dei carichi di lavoro nelle progressioni di carriera, affinché le interruzioni dovute a esigenze familiari non penalizzino lo sviluppo professionale
TARGET DIRETTO	Ufficio People Management; Ufficio Personale Docente
RESPONSABILI ISTITUZIONALI	Direttore People & Culture; Advisor per lo Sviluppo e la Gestione Faculty; Advisor del Rettore per la Diversità, l'Inclusione e la Sostenibilità
RESPONSABILI OPERATIVI	Ufficio Social Innovation; Personale Docente
OUTCOME PREVISTO	Equità nei percorsi di carriera
KPI	% di avanzamento di carriera per donne staff e faculty
TIMELINE	2027-2028
SDG AGENDA 2030	 

AREA TEMATICA: INTEGRAZIONE DELLA DIMENSIONE DI GENERE NELLA RICERCA E NEI CONTENUTI DIDATTICI

OBIETTIVO	8. Integrazione della dimensione di genere nella didattica
AZIONE	8.1. Identificazione di nuove aree di studio e di analisi su questioni di genere
TARGET DIRETTO	Componente studentesca
RESPONSABILI ISTITUZIONALI	Direttrice Academic Affairs; Prorettore per la Didattica e la Qualità; Advisor del Rettore per la Diversità, l'Inclusione e la Sostenibilità; Dean Undergraduate School; Dean Graduate School
RESPONSABILI OPERATIVI	Funzione Academics, PHD and Education Funding; Undergraduate School e Graduate School
OUTCOME PREVISTO	Ampliamento dell'offerta accademica e di ricerca su temi di genere
KPI	N° corsi e seminari sui temi di genere
TIMELINE	2026-2027
SDG AGENDA 2030	

OBIETTIVO	8. Integrazione della dimensione di genere nella didattica
AZIONE	8.2. Offerta di insegnamenti interdisciplinari, che integrano le discipline STEM con le scienze umane, per attrarre studentesse prospect
TARGET DIRETTO	Componente studentesca
RESPONSABILI ISTITUZIONALI	Direttrice Academic Affairs; Prorettore per la Didattica e la Qualità; Advisor per la Trasformazione Digitale dell'Ateneo; Advisor del Rettore per la Diversità, l'Inclusione e la Sostenibilità
RESPONSABILI OPERATIVI	Funzione Academics, PHD and Education Funding; Undergraduate School e Graduate School
OUTCOME PREVISTO	Valorizzazione di un approccio intersezionale; aumento dell'attrattività dei corsi STEM per le studentesse; sviluppo di profili professionali ibridi e competitivi
KPI	N° di corsi universitari che includono insegnamenti interdisciplinari sulla dimensione di genere
TIMELINE	2026-2027-2028
SDG AGENDA 2030	 

OBIETTIVO	8. Integrazione della dimensione di genere nella didattica
AZIONE	8.3. Creazione di risorse didattiche accessibili tramite video, podcast e articoli focalizzati sulle problematiche di genere insieme a bibliografie tematiche e collegamenti a ricerche recenti, articoli accademici e saggi che trattano la discriminazione di genere in ambito professionale, culturale e sociale
TARGET DIRETTO	Componente studentesca, staff, faculty
RESPONSABILI ISTITUZIONALI	CIO; Direttore Research & Governance; Prorettore per la Didattica e la Qualità; Advisor del Rettore per la Diversità, l'Inclusione e la Sostenibilità
RESPONSABILI OPERATIVI	Ufficio Social Innovation, D&I; Ufficio Personale Docente; Ufficio Ricerca e Terza Missione
OUTCOME PREVISTO	Accessibilità continuativa a contenuti di formazione e di ricerca sui temi di genere ed autonomia nella fruizione
KPI	N° di risorse didattiche accessibili
TIMELINE	2026-2027
SDG AGENDA 2030	 

OBIETTIVO	8. Integrazione della dimensione di genere nella didattica
AZIONE	8.4. Coinvolgimento attivo della popolazione studentesca nelle attività legate al GEP attraverso call to action specifiche, come la creazione di podcast realizzati dagli studenti per raccontare il Piano
TARGET DIRETTO	Componente studentesca
RESPONSABILI ISTITUZIONALI	Direttore External Affairs, Corporate Communication & Partnership; Advisor del Rettore per la Diversità, l'Inclusione e la Sostenibilità
RESPONSABILI OPERATIVI	Ufficio Social Innovation, D&I
OUTCOME PREVISTO	Aumento della consapevolezza su tematiche di genere nella Comunità universitaria
KPI	N° podcast o reel/video realizzate con studenti/sse
TIMELINE	2026-2027
SDG AGENDA 2030	
OBIETTIVO	9. Integrazione della dimensione di genere nella ricerca
AZIONE	9.1. Facilitazione della partecipazione a conferenze e progetti di ricerca internazionali senza penalizzazioni sui carichi didattici
TARGET DIRETTO	Faculty
RESPONSABILI ISTITUZIONALI	Direttore Research & Governance; Prorettore per la Ricerca e la Terza Missione; Advisor del Rettore per la Diversità, l'Inclusione e la Sostenibilità
RESPONSABILI OPERATIVI	Ufficio Social Innovation, D&I; Ufficio Ricerca e Terza Missione
OUTCOME PREVISTO	Incremento progetti finanziati con PI donna
KPI	% progetti di ricerca finanziati con PI donna
TIMELINE	2026
SDG AGENDA 2030	
OBIETTIVO	9. Integrazione della dimensione di genere nella ricerca
AZIONE	9.2. Promozione interna della ricerca su temi gender
TARGET DIRETTO	Faculty
RESPONSABILI ISTITUZIONALI	Direttore Research & Governance; Direttore External Affairs, Corporate Communication & Partnership; Prorettore per la Ricerca e la Terza Missione; Advisor del Rettore per la Diversità, l'Inclusione e la Sostenibilità
RESPONSABILI OPERATIVI	Ufficio Ricerca e Terza Missione
OUTCOME PREVISTO	Maggiore produzione scientifica su tematiche di genere; innovazione accademica; maggiore impatto sociale della ricerca
KPI	% di pubblicazioni accademiche con un approccio di genere N° di progetti di ricerca finanziati con focus sulla dimensione di genere
TIMELINE	2026-2027-2028
SDG AGENDA 2030	

AREA TEMATICA: MISURE CONTRO LA VIOLENZA DI GENERE, INCLUDE LE MOLESTIE SESSUALI

OBIETTIVO	10. Promozione di un ambiente universitario sicuro, con supporto alle vittime di violenza o discriminazione
AZIONE	10.1. Possibile trasformazione di Luiss come Punto Viola
TARGET DIRETTO	Componente studentesca, staff, faculty
RESPONSABILI ISTITUZIONALI	Advisor del Rettore per la Diversità, l'Inclusione e la Sostenibilità; Direttore Property & Procurement; Direttore General Counsel & Industrial Relations; Direttore External Affairs, Corporate Communication & Partnership
RESPONSABILI OPERATIVI	Ufficio Social Innovation, D&I; Ufficio Servizi Generali; Ufficio Legale e Contratti; Ufficio Branding & Corporate Communication
OUTCOME PREVISTO	Affermazione dell'Ateneo come spazio sicuro contro la violenza di genere
KPI	Trasformazione di almeno una sede come Punto Viola
TIMELINE	2026
SDG AGENDA 2030	

OBIETTIVO	11. Prevenzione e rafforzamento dell'autoefficacia e della fiducia in sé
AZIONE	11.1. Realizzazione di corsi di autodifesa per rafforzare l'empowerment
TARGET DIRETTO	Componente studentesca
RESPONSABILI ISTITUZIONALI	Advisor del Rettore per la Diversità, l'Inclusione e la Sostenibilità; Direttore Property & Procurement
RESPONSABILI OPERATIVI	Ufficio Social Innovation, D&I; Ufficio Servizi Generali; Ufficio Branding & Corporate Communication; Ufficio Events; Ufficio Procurement
OUTCOME PREVISTO	Prevenzione della violenza di genere; empowerment personale e collettivo
KPI	N° partecipanti ai corsi di autodifesa
TIMELINE	2025
SDG AGENDA 2030	

OBIETTIVO	12. Aumentare la consapevolezza sulla violenza di genere
AZIONE	12.1. Percorsi di formazione ed eventi dedicati alla violenza di genere
TARGET DIRETTO	Componente studentesca, staff, faculty
RESPONSABILI ISTITUZIONALI	Advisor del Rettore per la Diversità, l'Inclusione e la Sostenibilità
RESPONSABILI OPERATIVI	Ufficio Social Innovation, D&I; Ufficio Events; Ufficio Branding & Corporate Communication
OUTCOME PREVISTO	Crescita della consapevolezza collettiva su dinamiche e segnali della violenza di genere; promozione di una cultura del rispetto, del consenso e della parità
KPI	N° di eventi, iniziative e workshop sulla violenza di genere
TIMELINE	2025-2026-2027-2028
SDG AGENDA 2030	 

OBIETTIVO	12. Aumentare la consapevolezza sulla violenza di genere
AZIONE	12.2. Percorsi di formazione sui temi dell'educazione emotiva e sentimentale per il corpo studentesco
TARGET DIRETTO	Componente studentesca
RESPONSABILI ISTITUZIONALI	Advisor del Rettore per la Diversità, l'Inclusione e la Sostenibilità; Direttrice Academic Affairs
RESPONSABILI OPERATIVI	Ufficio Social Innovation, D&I; Ufficio Management of Academic Programs
OUTCOME PREVISTO	Sviluppo di competenze socio-emotive nei/nelle giovani; promozione di relazioni affettive sane, basate su rispetto e consenso
KPI	N° di studenti/sse partecipanti
TIMELINE	2026
SDG AGENDA 2030	 



AREA TEMATICA: MISURE PER IL GENDER MAINSTREAMING NELLA COMUNICAZIONE ESTERNA E NEGLI EVENTI

OBIETTIVO	13. Valorizzazione della ricerca condotta da donne
AZIONE	13.1. Creazione di un newsbook sulla ricerca di genere per promuovere una maggiore consapevolezza
TARGET DIRETTO	Ricercatori e Ricercatrici
RESPONSABILI ISTITUZIONALI	Advisor del Rettore per la Diversità, l'Inclusione e la Sostenibilità; Direttore External Affairs, Corporate Communication & Partnership; Direttore Research and Governance
RESPONSABILI OPERATIVI	Ufficio Social Innovation, D&I; Ufficio Ricerca e Terza Missione; Ufficio Branding & Corporate Communication
OUTCOME PREVISTO	Aumento della visibilità della ricerca di genere prodotta in Ateneo
KPI	% pubblicazioni con autrici donne nelle riviste istituzionali
TIMELINE	2027
SDG AGENDA 2030	

OBIETTIVO	14. Sensibilizzazione degli stakeholder interni ed esterni
AZIONE	14.1. Formazione sulle tematiche legate al genere nelle scuole e sul territorio
TARGET DIRETTO	Comunità interna ed esterna
RESPONSABILI ISTITUZIONALI	Advisor del Rettore per la Diversità, l'Inclusione e la Sostenibilità; Prorettore per la Ricerca e la Terza Missione
RESPONSABILI OPERATIVI	Ufficio Social Innovation, D&I
OUTCOME PREVISTO	Diffusione della cultura della parità di genere; rafforzamento del ruolo sociale dell'Ateneo
KPI	N° complessivo di attività di Terza Missione organizzate (seminari, incontri nelle scuole, formazione territoriale)
TIMELINE	2025
SDG AGENDA 2030	 

OBIETTIVO	14. Sensibilizzazione degli stakeholder interni ed esterni
AZIONE	14.2. Elaborazione di un piano editoriale multicanale volto a potenziare la comunicazione e la sensibilizzazione su tematiche di genere all'interno dell'Ateneo
TARGET DIRETTO	Componente studentesca, staff, faculty
RESPONSABILI ISTITUZIONALI	Advisor del Rettore per la Diversità, l'Inclusione e la Sostenibilità; Direttore External Affairs, Corporate Communication & Partnership
RESPONSABILI OPERATIVI	Ufficio Social Innovation, D&I; Ufficio Branding & Corporate Communication; Ufficio Stampa e Ufficio Social Media Management
OUTCOME PREVISTO	Maggiore visibilità delle iniziative
KPI	N° di attività editoriali
TIMELINE	2026-2027
SDG AGENDA 2030	

OBIETTIVO	14. Sensibilizzazione degli stakeholder interni ed esterni
AZIONE	14.3. Coinvolgimento degli Alumni e delle organizzazioni esterne che sono attivamente impegnate su temi di parità di genere
TARGET DIRETTO	Comunità interna ed esterna
RESPONSABILI ISTITUZIONALI	Advisor del Rettore per la Diversità, l'Inclusione e la Sostenibilità; Direttore External Affairs, Corporate Communication & Partnership; Prorettore per lo Sviluppo delle Relazioni con gli Alumni e per lo Sport
RESPONSABILI OPERATIVI	Ufficio Social Innovation, D&I; Ufficio Alumni
OUTCOME PREVISTO	Rafforzamento dell'ecosistema valoriale dell'Ateneo; attivazione di progetti e iniziative congiunte
KPI	N° di progetti elaborati con Alumni
TIMELINE	2025-2026-2027-2028
SDG AGENDA 2030	

OBIETTIVO	14. Sensibilizzazione degli stakeholder interni ed esterni
AZIONE	14.4. Collaborazione con ONG e attivisti che si occupano di genere per offrire sessioni di formazione specialistiche e di aggiornamento, soprattutto su questioni legate ai diritti delle donne e delle minoranze
TARGET DIRETTO	Comunità Luiss e stakeholder esterni
RESPONSABILI ISTITUZIONALI	Advisor del Rettore per la Diversità, l'Inclusione e la Sostenibilità; Direttore External Affairs, Corporate Communication & Partnership
RESPONSABILI OPERATIVI	Ufficio Social Innovation, D&I; Ufficio Partnership
OUTCOME PREVISTO	Maggiore consapevolezza sui diritti e sulle disuguaglianze intersezionali
KPI	N° collaborazioni con ONG e Associazioni del Terzo Settore
TIMELINE	2026-2027-2028
SDG AGENDA 2030	

OBIETTIVO	14. Sensibilizzazione degli stakeholder interni ed esterni
AZIONE	14.5. Coinvolgimento attivo della faculty, con expertise specifiche, sulle iniziative di formazione sui temi gender
TARGET DIRETTO	Faculty
RESPONSABILI ISTITUZIONALI	Advisor del Rettore per la Diversità, l'Inclusione e la Sostenibilità; Direttore External Affairs, Corporate Communication & Partnership
RESPONSABILI OPERATIVI	Ufficio Social Innovation, D&I; Ufficio Events
OUTCOME PREVISTO	Valorizzazione della faculty e creazione di alleanze orizzontali
KPI	N° docenti coinvolti
TIMELINE	2026-2027-2028
SDG AGENDA 2030	

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

