

Luiss Gender Equality Plan

LUISS



Sommario

1.	Introduzione	5
2.	Riepilogo delle azioni del Gender Equality Plan	11
3.	Schede delle azioni	14
1a.	Adozione di linee guida per una comunicazione inclusiva	14
1b.	Realizzazione di percorsi di formazione e di sensibilizzazione per dipendenti	15
1c.	Ideazione e somministrazione questionario sulla percezione di genere	16
2a.	Avvio di studio di fattibilità sull'implementazione di meccanismi di flessibilità nell'organizzazione del lavoro	17
3a.	Mappatura dei bisogni del personale	18
3b.	Realizzazione di infrastrutture per la cura dei figli	19
3c.	Avvio di iniziative a supporto della genitorialità e della condivisione degli impegni di cura all'interno delle famiglie	20
4a.	Costituzione di un GEP Team in ogni Dipartimento	21
4b.	Istituzione di quote di genere nelle commissioni di valutazione della ricerca e della didattica e nei comitati d'indirizzo	22
5a.	Istituzione di quote di genere negli organi di rappresentanza delle studentesse e degli studenti e nelle associazioni studentesche	23
5b.	Progettazione di attività volte a promuovere la leadership femminile nel mondo del lavoro	24
6a.	Introduzione di sistemi di valutazione del personale alternativi	25
6b.	Revisione dei regolamenti sull'elezione delle componenti elettive degli Organi di governo	26
7a.	Istituzione di borse di studio/premi per tesi di laurea e di dottorato sui temi del gender (una per Dipartimento)	27
7b.	Creazione di una dashboard per il monitoraggio dei dati relativi alla componente studentesca, alle carriere e alle borse di studio ottenute, da integrare nel Bilancio di Genere	28
8a.	Potenziamento dell'offerta formativa sui temi gender	29

8b.	Introduzione di corsi e/o seminari sui Gender Studies	30
8c.	Studio di fattibilità per l'attivazione di corsi di laurea e/o corsi postlaurea sui temi del gender	31
8d.	Adozione delle carriere alias	32
8e.	Incontri di orientamento nelle scuole superiori per promuovere la ricerca con focus sulle donne	33
9a.	Potenziamento del supporto alle attività delle ricercatrici donne	34
9b.	Promozione interna della ricerca su temi gender	35
9c.	Promozione dell'internazionalizzazione della ricerca su temi gender	36
9d.	Attivazione di un Osservatorio sulle tematiche della parità di genere, della lotta agli stereotipi, del contrasto alla violenza di genere e alla violenza sull'identità di genere, per la valorizzazione delle diversità e dell'inclusione	37
10a.	Adozione di misure di incentivazione per facilitare l'accesso delle donne alle prime fasi della carriera accademica	38
10b.	Introduzione di un ticket maschile/femminile nelle chiamate dirette di docenti e collaboratrici/collaboratori	39
10c.	Bilanciamento tra i generi dei docenti negli insegnamenti core e nelle co-docenze	40
10d.	Istituzione di quote di genere (almeno il 40% di ciascun genere) nella composizione dei centri di ricerca e degli osservatori	41
11a.	Istituzione di programmi di formazione e mentoring per promuovere l'empowerment	42
11b.	Istituzione di meccanismi di monitoraggio delle procedure di avanzamento del personale faculty e dello staff	43
11c.	Introduzione di misure per ridurre la segregazione verticale del personale faculty	44
12a.	Potenziamento del servizio di ascolto e segnalazione di eventi di violenza di genere	45
13a.	Attivazione di percorsi di formazione dedicati alla violenza di genere	46
14a.	Adozione di linee guida per l'organizzazione di eventi e convegni in ottica inclusiva	48
15a.	Potenziamento della visibilità della ricerca condotta da donne	49
16a.	Realizzazione di eventi e workshop con le aziende partner sulle buone pratiche di gender mainstreaming	50
17a.	Ideazione di un piano di comunicazione integrata	51
17b.	Diffusione di distributori di assorbenti femminili nei servizi igienici	52

Il GEP Team della Luiss è composto da:

Vicepresidente Prof.ssa Paola Severino;

Magnifico Rettore Prof. Andrea Prencipe;

Direttore Generale Dott. Giovanni Lo Storto;

Advisor del Rettore per Diversity & Inclusion
Prof.ssa Emiliana De Blasio;

Direttore People & Culture Avv. Francesco Spanò;

Responsabile Pianificazione e Controllo,
Sostenibilità Dott.ssa Caterina Sazio.

A supporto del GEP Team, è stato costituito un Gruppo di Lavoro per la redazione del presente documento coordinato dalla Prof.ssa Emiliana De Blasio e composto da: Claudia Giommarini, Federica Maranesi, Caterina Sazio, Donatella Selva, Federica Trapani. Nel processo partecipato sono stati coinvolti staff, docenti, studenti, dottorandi, post doc, alumni, come indicato nel dettaglio a pag. 11 del documento.

La struttura amministrativa di supporto e coordinamento è l'Ufficio Etica, Responsabilità, Sostenibilità.

Il GEP è stato presentato al Senato Accademico nella seduta del 26 aprile 2022 e approvato dal Comitato Esecutivo del 4 maggio 2022.

1. Introduzione

Il Gender Equality Plan (GEP) della Luiss Guido Carli è il documento progettuale e programmatico triennale che definisce linee strategiche, obiettivi e azioni per la riduzione delle asimmetrie di genere, e per la crescita inclusiva delle diversità connesse alla dimensione anagrafica, alla cultura, alle abilità fisiche, agli orientamenti sessuali, alla dimensione multiculturale. Il progetto favorisce inoltre la cultura del rispetto e la promozione dell'effettiva uguaglianza di genere attraverso una serie di azioni coerenti al proprio interno e che saranno perseguite nel triennio 2022-2024, anche adottando metodi di monitoraggio "in itinere".

In questo particolare frangente storico – segnato dalla drammatica emersione della pandemia da Covid-19 – l'adozione di una cultura dell'accoglienza e di pratiche inclusive costituiscono elementi strategici anche nella prospettiva della resilienza. Se, infatti, la pandemia e gli effetti sociali da essa prodotti rischiano di rafforzare fenomeni regressivi che hanno colpito principalmente le donne, ciò viene confermato dal concetto di pandemic penalty, all'interno del quale è possibile sottolineare disegualianza tra il lavoro domestico e lo smart working. In questo particolare periodo storico non si può aspettare la pubblicazione di dati e statistiche, ma occorre agire, poiché l'attesa comporterebbe solo un aumento del divario di genere, avallato dall'utilizzo delle tecnologie. Di fatto quest'ultime sono solo apparentemente egualitarie, poiché tendono a rafforzare ed aumentare le disuguaglianze preesistenti, come ad esempio accade con l'home-working. Il GEP si pone come strumento di supporto per lo sviluppo di una comunità inclusiva, capace di coniugare la sfida della formazione plurale e aperta e la necessità della ricerca innovativa e centrata sulla persona.

Com'è noto, il GEP è obbligatorio in ottemperanza alle Direttive della Presidenza del Consiglio dei Ministri n. 2/2019 e in linea con la Comunicazione COM n. 152 del 5 marzo 2020 della Commissione Europea: la Luiss, tuttavia, lo ha adottato anche perché è

totalmente coerente col suo Piano Strategico e con la sua tradizione di inclusione e propensione all'innovazione. Il GEP, inoltre, si colloca nel quadro del Piano delle Azioni Positive (PAP) ed è orientato alla rimozione degli ostacoli all'effettiva eguaglianza di genere, favorendo l'incremento delle possibilità d'inclusione.

Con il GEP, la Luiss vuole offrire un contributo non solo al mondo accademico e della ricerca ma all'intera società, rendendo manifesto il proprio impegno sull'uguaglianza dei diritti e delle opportunità per il mondo del futuro: la strategia soggiacente al GEP è coerente con la missione della Luiss e costituisce il punto di partenza per i comparti di educazione, ricerca e impatto. Il piano si riflette nelle azioni di tutte le componenti dell'Università: studentesse e studenti, manager e dipendenti, docenti. Le azioni proposte nel documento sono finalizzate alla creazione di una comunità aperta e stimolante dove tutte e tutti possano sentirsi a casa, grazie alle opportunità, nuove forme di pensiero, di apprendimento e di lavoro.

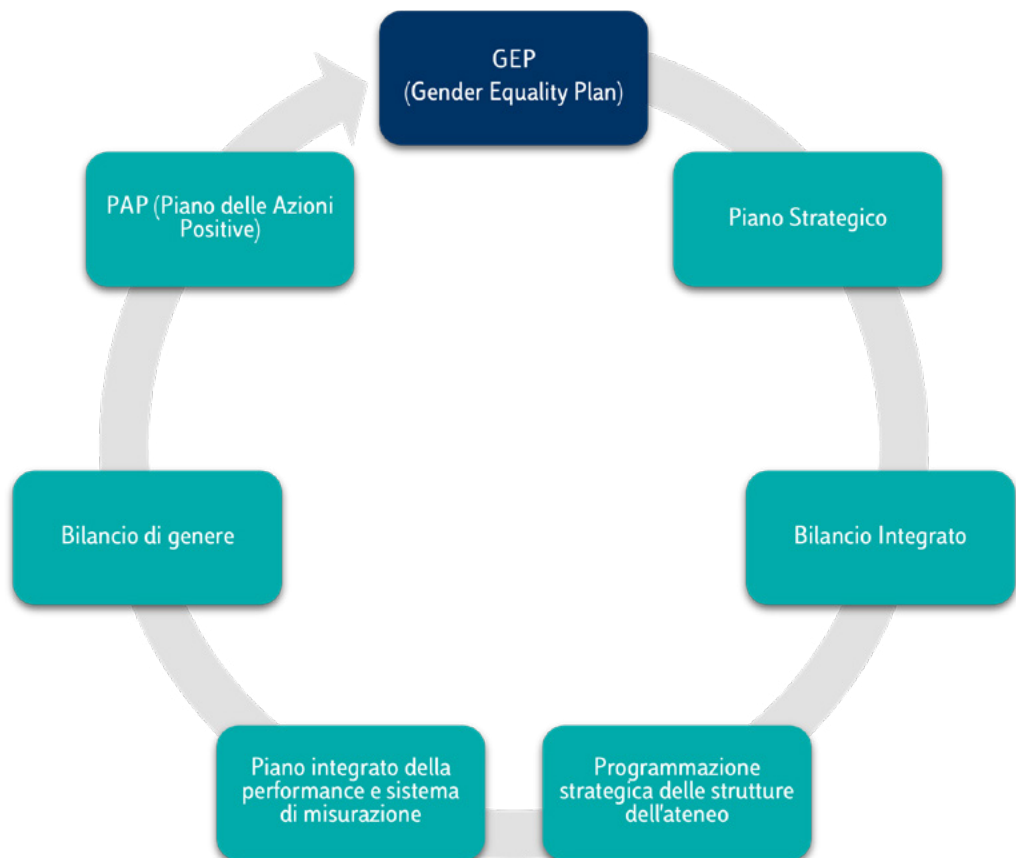
La Luiss, in quanto parte di una realtà educativa italiana con proiezione globale, intende favorire lo sviluppo di una cultura dell'inclusione, libera da pregiudizi e stereotipi, e pronta ad accogliere la libertà, la singolarità e l'originalità delle persone come elementi qualificanti e peculiari del proprio modo di essere. Il Gender Equality Plan è, allora, uno strumento di trasformazione culturale nonché un insieme di procedure capaci di garantire lo sviluppo di un ambiente di studio e lavoro aperto al dialogo, plurale nelle sue dimensioni culturali, innovativo nella sua capacità di promuovere saperi e conoscenze, inclusivo nelle sue modalità di funzionamento.

La Luiss adotta un approccio didattico aperto, in cui la dimensione del learning by doing si coniuga con quello della spreadable knowledge. In questa prospettiva, il percorso di definizione delle linee del GEP non si è limitato all'adozione di best practices ma

si è mosso in una direzione più ampia, in cui le competenze, le esperienze e i progetti si sono reciprocamente ibridati. Il lavoro di preparazione del Gender Equality Plan, dunque, non costituisce solo una risposta dovuta a un obbligo derivante da un'indicazione della Commissione Europea ma l'esito coinvolgente ed entusiasta di un'intera comunità; al tempo stesso, il GEP rappresenta l'occasione per rafforzare ed enfatizzare le caratteristiche e la cultura diffusa della Luiss, nonché di confermare l'impegno per l'inclusione e l'eguaglianza che la nostra Università persegue da sempre. Il GEP, in altri termini, si colloca perfettamente e coerentemente nell'ecosistema Luiss.

Per questi motivi, le azioni progettuali e programmatiche presenti nel documento da una parte confermano e danno continuità a politiche inclusive già adottate dalla comunità, dall'altra parte si aprono verso prospettive nuove, capaci di entrare in relazione con altri aspetti essenziali della vita della organizzazione, dal Bilancio di Genere all'adozione di una prospettiva intersezionale alle tematiche di genere fino alla sviluppo di azioni positive che definiscono le prospettive della Luiss per i prossimi anni. In questo quadro, il processo di policy del GEP si è connesso sia al Bilancio di Genere sia al Piano Strategico di Ateneo, seguendo le linee peraltro già indicate dalla CRUI.

Figura 1:
Livelli di
integrazione
del ciclo di policy



Il processo di elaborazione e scrittura del GEP è partito dalle linee programmatiche proposte dalla CRUI e si è sviluppato lungo un processo partecipato che ha visto il coinvolgimento delle diverse componenti dell'Ateneo. Seguendo le indicazioni dell'Unione Europea e della CRUI, è stato realizzato innanzitutto un piano di lavoro, che può essere riassunto in 7 punti:

1. identificazione dei progetti esistenti, delle criticità e delle aree di miglioramento relative alla Gender Equality;
2. identificazione dei progetti esistenti, dell'unicità della Luiss, delle criticità e delle aree di miglioramento sui temi della diversità e dell'inclusione;
3. implementazione di strategie innovative sia nell'ambito della didattica sia in quello della ricerca e della terza missione;
4. definizione della strategia (di medio-lungo periodo) come esito dei punti 1, 2 e 3 e coerentemente con il Piano Strategico della Luiss;
5. adeguamento agli standard d'eccellenza scientifica individuati dalla Commissione Europea e implementazione delle azioni connesse al GEP;

6. monitoraggio attraverso la definizione e l'adozione di indicatori appositamente costruiti (e coerenti con il GEP e con le linee d'azione internazionali definite dai target nell'ambito dell'obiettivo 5 dell'Agenda 2030);
7. incremento di attenzione della comunità Luiss sui temi di diversità, inclusione e uguaglianza nel panorama italiano e internazionale.

Le modalità di raggiungimento degli obiettivi di base si sono concentrate intorno a specifiche azioni progettuali:

- a. avvio di un processo partecipato [Obiettivi 1, 2, 3 e 6];
- b. stesura del Gender Equality Plan (GEP) [Obiettivi 5 e 7];
- c. lancio di una piattaforma per la diversità e l'inclusione [Diversity and Inclusion Platform]
- d. definizione di kit content per la terza missione [Obiettivi 3 e 7].

Le fasi delle azioni e delle procedure di innovazione possono essere schematicamente rappresentate come nel grafico seguente:

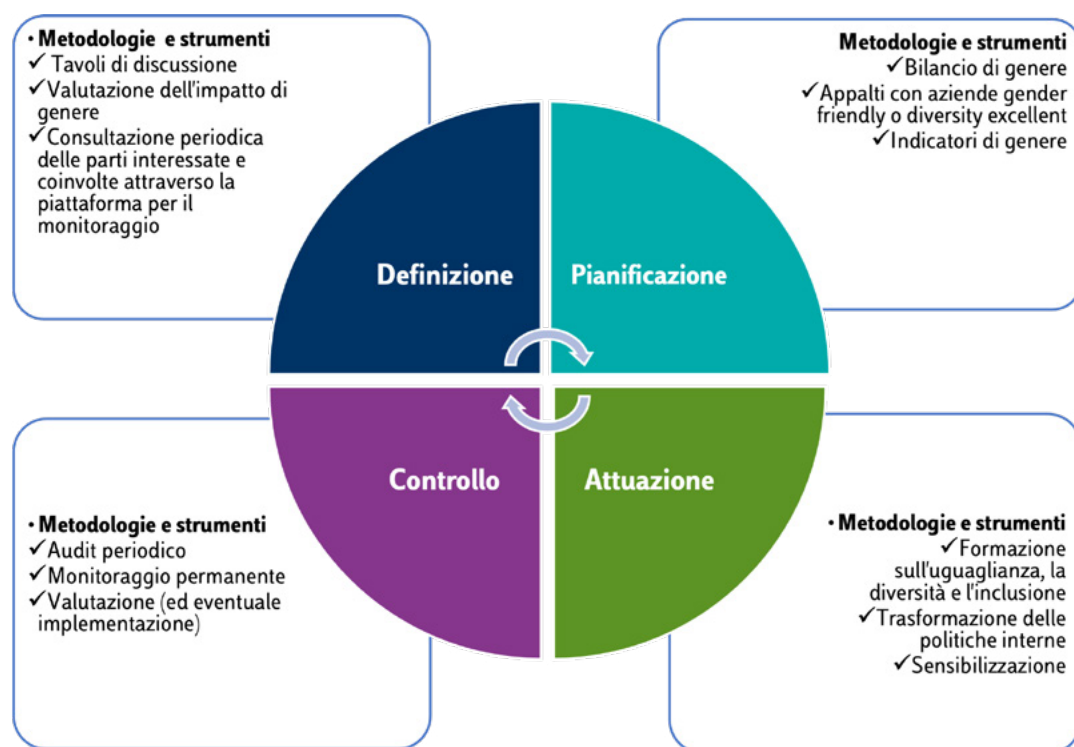
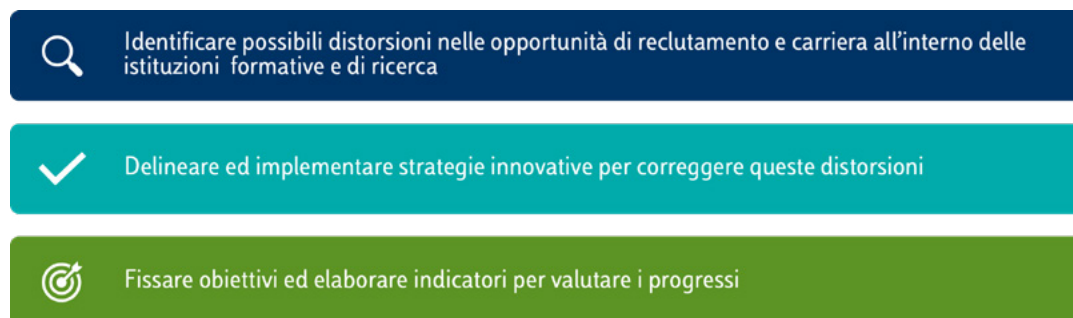


Figura 2:
Fasi delle azioni
e procedure
di innovazione

In maniera sintetica, potremmo dire che il GEP si muove su tre macro-obiettivi, rappresentati qui dalla figura 3.

Figura 3:
Obiettivi generali
del GEP



La fase di costruzione del GEP ha visto, come si diceva, il coinvolgimento delle diverse componenti della Luiss, attraverso un processo partecipato e aperto. In particolare sono stati usati diversi metodi di partecipazione attiva: a) i colloqui, realizzati dalla Advisor del Rettore per l'Inclusione e la Diversità con l'intera squadra rettorale, i direttori di dipartimento e gli alunni; b) un'ampia procedura di audit, che ha visto il coinvolgimento delle direttrici e dei direttori dei corsi di studio e dei centri di ricerca, delle direttrici e dei direttori

amministrativi nonché delle e dei dirigenti; c) la realizzazione di quattro focus group, che hanno visto il coinvolgimento di docenti e personale amministrativo; d) un'attività di gruppo che ha visto la partecipazione delle associazioni studentesche per la sostenibilità; e) una survey che ha coinvolto studentesse e studenti dei diversi gradi di formazione e dei diversi percorsi didattici e lo staff.

Il processo partecipato è schematicamente rappresentato dalla tabella seguente:

Tabella 1:
Fasi e soggetti
coinvolti
nel processo
partecipato
di definizione
del GEP

Attività	Target
Colloqui one to one	Squadra Rettorale Direttori di Dipartimento Alumni
Audit	Direttrici e direttori dei corsi di studio Direttrici e direttori dei centri di ricerca Direttrici e direttori amministrative/i Dirigenti
Focus group	Personale amministrativo Docenti
Gruppo di lavoro	Studentesse e studenti (rappresentanti associazioni studentesche per la sostenibilità)
Interviste di gruppo	Dottorande e Dottorandi Postdoc Studentesse e Studenti Rappresentanti
Survey	Studentesse e studenti Personale amministrativo

Il documento proveniente dal processo partecipato – durato da novembre 2021 a gennaio 2022 – si colloca nelle cinque aree minime indicate dalla Commissione. Dalle risultanze del processo partecipato del nostro Ateneo, tuttavia, è emersa la necessità di aggiungere una sesta area, relativa alle misure per il gender mainstreaming nella comunicazione esterna e negli eventi. La struttura può essere schematicamente rappresentata nel modo seguente:

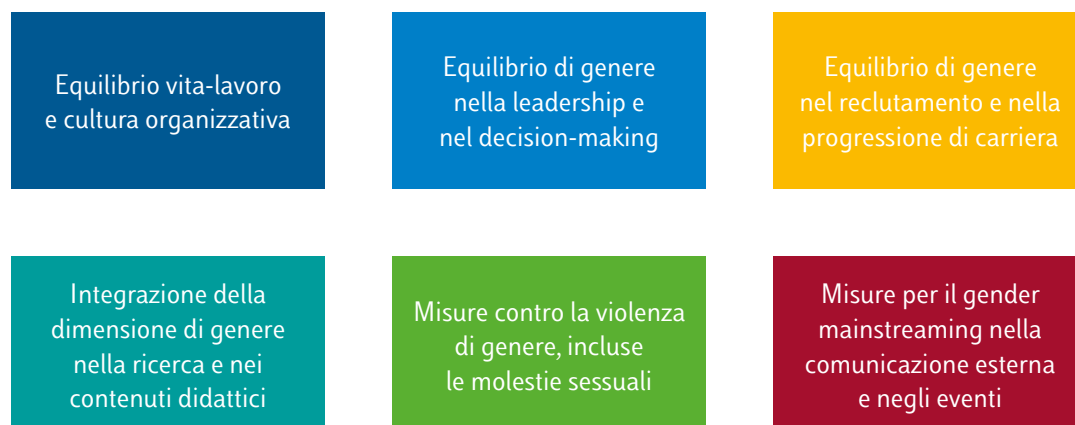


Figura 4:
Sei aree individuate nel processo partecipato

Il Gender Equality Plan della Luiss non è un documento che riguarda solo le donne: è un progetto che coinvolge tutte le componenti della nostra comunità accademica e amministrativa. Il GEP è esso stesso il risultato di un processo ampio, plurale e inclusivo, frutto delle diversità che caratterizzano il nostro Ateneo. Per questo motivo, rappresenta un'opportunità di condensare alcune innovazioni in specifiche azioni progettuali, in parte già adottate da Luiss e in parte frutto di una volontà diffusa in tutta la comunità di Ateneo di continuare a sperimentare. Le principali innovazioni apportate dal GEP sono di tre tipi, come di seguito esplicitato:

- innovazioni di processo: in questo ambito ricadono le azioni che accelerano il processo di cambiamento dell'Ateneo, stimolando l'eccellenza della gestione, della ricerca e della didattica, anche nelle loro proiezioni internazionali. Si tratta di azioni che riguardano l'adozione di linee guida (come, ad esempio, quelle sul linguaggio inclusivo o sullo smart working), l'istituzione di quote di genere (negli organi di governo, nella composizione dei centri di ricerca e

degli osservatori), l'incentivazione dell'empowerment femminile del personale (attraverso programmi di mentoring, formazione continua, incentivi alla genitorialità condivisa), la costruzione di una dashboard per un efficace monitoraggio dell'uguaglianza di genere. Un'ulteriore innovazione è che, accanto al GEP Team di Ateneo, si è pensato di introdurre dei GEP Team in ogni Dipartimento, al fine di avere un ampio coinvolgimento sia sull'implementazione delle azioni, sia sul loro monitoraggio. Il coordinamento fra il GEP Team e le strutture dipartimentali dovrebbe favorire una crescita di attenzione ai temi del progetto ma anche proseguire il lavoro in una forma partecipativa che non si esaurisce nella fase di stesura del piano;

- innovazioni di prodotto o di impatto: il principale prodotto di un'università riguarda la qualità dei prodotti della ricerca e della didattica offerta, in termini di eccellenza, impatto e sostenibilità. Le innovazioni di questo tipo riguardano le azioni che

puntano all'internazionalizzazione della ricerca (attraverso il supporto nell'organizzazione di eventi che favoriscano il networking delle ricercatrici e delle docenti), al gender mainstreaming in tutte le fasi del processo di ricerca, alla creazione di nuovi percorsi didattici che valorizzino il contributo delle donne e dei gender studies alle scienze sociali. Si tratta di azioni che spiegheranno il loro impatto nel medio-lungo periodo, coerentemente con un Piano Strategico che ha assunto come propri gli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDGs) delle Nazioni Unite;

- innovazioni di comunicazione: l'area emersa dal processo partecipato, volta alla promozione del gender mainstreaming nella comunicazione esterna, rappresenta una vocazione di Luiss nei confronti dell'accrescimento sociale e nella costruzione di partnership virtuose tra il mondo accademico, quello istituzionale e quello imprenditoriale. Per questo motivo, le azioni legate alla comunicazione esterna rafforzano l'impegno di Luiss quale aggregatore di competenze e diffusore di best practice. In questo quadro si collocano le azioni volte a promuovere role model femminili presso la componente studentesca e a garantire una maggiore visibilità della ricerca sui temi del gender e/o condotta da ricercatrici donne.

Il Gender Equality Plan che qui presentiamo rappresenta ben più di un documento di policy; esso, infatti, costituisce un elemento qualificante del nostro Ateneo ed evidenzia il nostro modo di guardare il mondo ed esserne parte.

2. Riepilogo delle azioni del Gender Equality Plan

Aree	Obiettivi	Azioni
Equilibrio vita-lavoro e cultura organizzativa	1. Diffusione della consapevolezza dell'influenza degli stereotipi di genere nel linguaggio, nella comunicazione interna e nelle interazioni quotidiane tra colleghi	1a. Adozione di linee guida per una comunicazione inclusiva 1b. Realizzazione di percorsi di formazione e di sensibilizzazione per dipendenti 1c. Ideazione e somministrazione questionario sulla percezione di genere
	2. Favorire una maggiore flessibilità nell'organizzazione del lavoro	2a. Avvio di studio di fattibilità sull'implementazione di meccanismi di flessibilità nell'organizzazione del lavoro
	3. Sostegno alla conciliazione tra lavoro e genitorialità e al lavoro di cura familiare	3a. Mappatura dei bisogni del personale 3b. Realizzazione di infrastrutture per la cura dei figli 3c. Avvio di iniziative a supporto della genitorialità e della condivisione degli impegni di cura all'interno delle famiglie
Equilibrio di genere nella leadership e nel decision-making	4. Promozione dell'equilibrio di genere nei processi decisionali attinenti alla didattica e alla ricerca	4a. Costituzione di un GEP Team in ogni Dipartimento 4b. Istituzione di quote di genere nelle commissioni di valutazione della ricerca e della didattica e nei comitati d'indirizzo
	5. Promozione dell'equilibrio di genere e di role model femminili presso la componente studentesca	5a. Istituzione di quote di genere negli organi di rappresentanza delle studentesse e degli studenti e nelle associazioni studentesche 5b. Progettazione di attività volte a promuovere la leadership femminile nel mondo del lavoro
	6. Promozione dell'equilibrio di genere e riduzione della segregazione orizzontale negli uffici dello staff e del personale faculty	6a. Introduzione di sistemi di valutazione del personale alternativi 6b. Revisione dei regolamenti sull'elezione delle componenti elettive degli Organi di governo

Aree	Obiettivi	Azioni
Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei contenuti didattici	7. Incentivare la visibilità di buone pratiche didattiche legate all'inclusione di genere	7a. Istituzione di borse di studio/premi per tesi di laurea e di dottorato sui temi del gender (una per Dipartimento) 7b. Creazione di una dashboard per il monitoraggio dei dati relativi alla componente studentesca, alle carriere e alle borse di studio ottenute, da integrare nel Bilancio di Genere
	8. Integrazione della dimensione di genere nella didattica	8a. Potenziamento dell'offerta formativa sui temi gender 8b. Introduzione di corsi e/o seminari sui Gender Studies 8c. Studio di fattibilità per l'attivazione di corsi di laurea e/o corsi postlaurea sui temi del gender 8d. Adozione delle carriere alias 8e. Incontri di orientamento nelle scuole superiori per promuovere la ricerca con focus sulle donne
	9. Integrazione della dimensione di genere nella ricerca	9a. Potenziamento del supporto alle attività delle ricercatrici donne 9b. Promozione interna della ricerca su temi gender 9c. Promozione dell'internazionalizzazione della ricerca su temi gender 9d. Attivazione di un Osservatorio sulle tematiche della parità di genere, della lotta agli stereotipi, del contrasto alla violenza di genere e alla violenza sull'identità di genere, per la valorizzazione delle diversità e dell'inclusione
Equilibrio di genere nel reclutamento e nella progressione di carriera	10. Promozione dell'equilibrio di genere nel reclutamento	10a. Adozione di misure di incentivazione per facilitare l'accesso delle donne alle prime fasi della carriera accademica 10b. Introduzione di un ticket maschile/femminile nelle chiamate dirette di docenti e collaboratrici/collaboratori 10c. Bilanciamento tra i generi dei docenti negli insegnamenti core e nelle co-docenze 10d. Istituzione di quote di genere (almeno il 40% di ciascun genere) nella composizione dei centri di ricerca e degli osservatori
	11. Promozione dell'equilibrio di genere nella progressione di carriera e riduzione segregazione verticale	11a. Istituzione di programmi di formazione e mentoring per promuovere l'empowerment 11b. Istituzione di meccanismi di monitoraggio delle procedure di avanzamento del personale faculty e dello staff 11c. Introduzione di misure per ridurre la segregazione verticale del personale faculty

Aree	Obiettivi	Azioni
Misure contro la violenza di genere, incluse le molestie sessuali	12. Garantire un ascolto continuo	12a. Potenziamento del servizio di ascolto e segnalazione di eventi di violenza di genere
	13. Aumentare la consapevolezza sulla violenza di genere	13a. Attivazione di percorsi di formazione dedicati alla violenza di genere
Misure per il gender mainstreaming nella comunicazione esterna e negli eventi (new)	14. Incremento del numero di donne esperte presenti nella comunicazione esterna, nei media e negli eventi	14a. Adozione di linee guida per l'organizzazione di eventi e convegni in ottica inclusiva
	15. Valorizzazione della ricerca condotta da donne	15a. Potenziamento della visibilità della ricerca condotta da donne
	16. Strutturazione di partnership con aziende per la condivisione di best practices	16a. Realizzazione di eventi e workshop con le aziende partner sulle buone pratiche di gender mainstreaming
	17. Sensibilizzazione degli stakeholder interni ed esterni	17a. Ideazione di un piano di comunicazione integrata
		17b. Diffusione di distributori di assorbenti femminili nei servizi igienici

3. Schede delle azioni

1a. Adozione di linee guida per una comunicazione inclusiva

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



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

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



1c. Ideazione e somministrazione questionario sulla percezione di genere

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



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

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



3a. Mappatura dei bisogni del personale

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



3b. Realizzazione di infrastrutture per la cura dei figli

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



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

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



4a. Costituzione di un GEP Team in ogni Dipartimento

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



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

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



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

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



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

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



6a. Introduzione di sistemi di valutazione del personale alternativi

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



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

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



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

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



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

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



8a. Potenziamento dell'offerta formativa sui temi gender

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



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

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



8c. Studio di fattibilità per l'attivazione di corsi di laurea e/o corsi postlaurea sui temi del gender

Area tematica	Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei contenuti didattici		
Obiettivo 8	Integrazione della dimensione di genere nella didattica		
Azioni	8c. Studio di fattibilità per l'attivazione di corsi di laurea e/o corsi postlaurea sui temi del gender		
Sotto-azioni	<ul style="list-style-type: none"> I Analisi di benchmark dell'offerta formativa su gender di altre università I Studio di fattibilità per l'attivazione di un corso di laurea interdipartimentale sugli studi di genere e/o su un master post-laurea 		
Target diretto	Studentesse e studenti, prospective students; personale docente		
Target indiretto	Staff		
Responsabili istituzionali	Direttore Academic Services & Global Learning; Advisor del Rettore per D&I; Prorettori alla Didattica		
Responsabili operativi	Ufficio Dipartimenti e Offerta Formativa; ufficio Orientamento, Tutorato & Skills Development		
Output	Migliore consapevolezza dell'offerta attiva su gender; potenziamento dell'offerta su gender		
Outcome	Migliore posizionamento dell'Ateneo su queste tematiche in ottica nazionale e internazionale; miglioramento della cultura interna; potenziamento del senso di appartenenza della componente studentesca		
Timeline	2022	2023	2024
	Analisi di benchmark	Studio di fattibilità	Nuova offerta su gender
Indicatori di valutazione	KPI: iniziative formative e di informazione al pluralismo (E4) (ad esempio: n° corsi che trattano temi di gender in modo trasversale e/o non dedicati; n° corsi su temi gender; n° studenti iscritti ai corsi sulle tematiche di genere a vari livelli)		
Procedura di valutazione	Analisi KPI		
Priorità attribuita (Molto alta - Alta - Media - Bassa)	Molto alta		
SDG Agenda 2030	SDG 4 Istruzione di qualità SDG 5 Parità di genere		



8d. Adozione delle carriere alias

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



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

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



9a. Potenziamento del supporto alle attività delle ricercatrici donne

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



9b. Promozione interna della ricerca su temi gender

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



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

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



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

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



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

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



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

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



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



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

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

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



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

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



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

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



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

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



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

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



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

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

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



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

Area tematica	Misure per il gender mainstreaming nella comunicazione esterna e negli eventi		
Obiettivo 14	Incremento del numero di donne esperte presenti nella comunicazione esterna, nei media e negli eventi		
Azioni	14a. Adozione di linee guida per l'organizzazione di eventi e convegni in ottica inclusiva		
Sotto-azioni	<ul style="list-style-type: none"> I Adeguamento Policy Eventi e Convegni per una migliore gender balance I Diffusione a tutto il personale – con particolare attenzione all'ufficio Events – della Policy I Adeguamento del sistema CRM al tracciamento della gender balance I Analisi continua, con azioni di correzione, della gender balance negli eventi e nei convegni 		
Target diretto	Personale docente; staff; studentesse e studenti		
Target indiretto	Community esterna		
Responsabili istituzionali	Advisor del Rettore per D&I; Direttore External Affairs; Corporate Comm. & Partnership; Direttore IT		
Responsabili operativi	Ufficio Sostenibilità; ufficio Events		
Output	Aumento interventi ricercatrici donne; miglioramento dell'equilibrio di genere in tutti gli eventi e i convegni organizzati in sede		
Outcome	Cambiamento culturale e aumento della consapevolezza		
Timeline	2022	2023	2024
	Adeguamento Policy Eventi e Convegni per una migliore gender balance	Analisi continua, con azioni di correzione, della gender balance negli eventi e nei convegni	
	Diffusione a tutto il personale – con particolare attenzione all'ufficio Events – della Policy		
	Adeguamento del sistema CRM al tracciamento della gender balance		
Indicatori di valutazione	KPI: iniziative formative e di informazione al pluralismo (E4) (ad esempio: % eventi con speaker donne = 0 > al 50%, n interventi di ricercatrici)		
Procedura di valutazione	Analisi KPI		
Priorità attribuita (Molto alta - Alta - Media - Bassa)	Alta		
SDG Agenda 2030	SDG 4 Istruzione di qualità SDG 5 Parità di genere SDG 10 Ridurre le disuguaglianze		



15a. Potenziamento della visibilità della ricerca condotta da donne

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



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

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



17a. Ideazione di un piano di comunicazione integrata

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



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

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



LUISS 

Luiss

Libera Università Internazionale
degli Studi Sociali Guido Carli

Viale Pola, 12
00198 Roma - Italy
Luiss.it