

Libera Università Internazionale  
degli Studi Sociali Guido Carli

LUISS



# **Diversità e Inclusione alla Luiss**

## **Policy statement**

Giugno 2023

LUISS



## Premessa

A fine 2020, i ministri dell'Università dei paesi membri dell'Unione Europea hanno sottoscritto una dichiarazione congiunta in cui hanno aderito a “Principi e linee guida per rafforzare la dimensione sociale dell'istruzione superiore nell'European Higher Education Area”<sup>1</sup>. In questo documento viene affermato il valore strategico del **coltivare la dimensione sociale delle università**, attraverso la costruzione di un ampio dialogo tra tutti gli stakeholder e l'adozione di parole chiave come flessibilità dei piani di studio e di lavoro, chiarezza, user-friendliness e inclusività. Tra le iniziative suggerite vi si rintracciano, ad esempio, l'adozione di policy, il monitoraggio attraverso i dati, la formazione continua del personale d'Ateneo, l'orientamento dei programmi di mobilità e l'istituzione di figure di garanzia (sul modello degli ombudsmen) per dirimere controversie basate sulla violazione di principi di equità, diversità e inclusione.

## Visione

Da molti anni la Luiss è impegnata in un processo di innovazione che la porta a ridefinire la propria identità e ad affermare la volontà di comprendere sempre meglio la platea di stakeholder con cui si relaziona quotidianamente. È un progetto di lungo raggio, che implica una revisione costante delle proprie azioni ma che mantiene fermi i principi fondanti di questa community: innovazione, inclusione, etica, promozione del talento, valorizzazione delle diversità. Costruire una cultura organizzativa centrata su questi valori è essenziale per orientare l'Ateneo verso un **benessere diffuso**, che integri la sostenibilità ambientale e l'impatto sociale. In questa ottica, vogliamo continuare ad essere luogo di cambiamento e sperimentazione delle discontinuità per costruire, con responsabilità, un futuro sostenibile e inclusivo.

---

<sup>1</sup>[https://ehea2020rome.it/storage/uploads/5d29d1cd-4616-4dfe-a2af-29140a02ec09/BFUG\\_Annex-II-Communique\\_PaGs\\_SocialDimension.pdf](https://ehea2020rome.it/storage/uploads/5d29d1cd-4616-4dfe-a2af-29140a02ec09/BFUG_Annex-II-Communique_PaGs_SocialDimension.pdf). Il documento si concentra sulla componente studentesca ed è indirizzato alle autorità statali. Si conclude con un glossario che definisce tre categorie: studenti sottorappresentati, studenti svantaggiati, studenti vulnerabili. Le definizioni sono tradotte e riportate per intero in allegato al presente documento.

## Missione

Vogliamo ispirare cambiamenti profondi nella società investendo su inclusione e mobilità sociale, leadership collettiva e responsabilità con l'obiettivo di superare convenzioni e ruoli per trasformare i confini in orizzonti. La Missione è quella di trasformare la **sostenibilità sociale** in un **fattore perfettamente integrato** all'interno della vita universitaria, coinvolgendo corpo studentesco, faculty e staff, e costruendo una solida cultura di inclusione attraverso la diffusione di aree di intervento e azioni specifiche. In linea con questo spirito, le diversità devono essere valorizzate nell'insegnamento, nella ricerca e nella costruzione di network, attraverso un cambiamento organizzativo e culturale che porti la Luiss ancora una volta tra le eccellenze. Il Gender Equality Plan costituisce un importante punto di riferimento per il raggiungimento di questi obiettivi nell'ambito della parità di genere. A partire da questo modello, la strategia per la Diversità e Inclusione allarga lo spettro ad una serie di caratteristiche soggettive che possono essere alla base di discriminazioni. Tra queste si rintracciano:

- Disabilità
- Età
- Etnia (colore della pelle, nazionalità, provenienza geografica, origini famigliari)
- Gravidanza e maternità
- Orientamento sessuale
- Religione o credo, incluse credenze filosofiche e ateismo
- Riassegnazione del genere
- Salute mentale
- Stato civile

Rispetto a tutte queste categorie, da tempo la Luiss lavora per assicurare il raggiungimento della piena diversità, considerandola un valore per la creatività, l'innovazione e la crescita economica e culturale. Allo stesso tempo, la diversità della componente studentesca, del personale tecnico-amministrativo e dei docenti è una caratteristica necessaria ma non sufficiente a garantire la vera inclusione. Per inclusione, infatti, intendiamo la capacità dell'Ateneo di operare come **acceleratore di relazioni** tra tutte le diverse esperienze di soggettività.

La diversità riguarda le differenze tra le persone, ma tali differenze possono essere visibili, come l'età o (spesso) l'etnia, ma possono anche essere meno evidenti, come la salute mentale o l'orientamento sessuale. Altre differenze possono variare nel loro grado di visibilità, come le disabilità e le malattie croniche. Quale che sia la loro qualità, le differenze spesso si sovrappongono le une alle altre, determinando situazioni estremamente soggettive: chiamiamo "intersezionalità" questa caratteristica di sovrapposizione delle differenze e la consideriamo importante per avviare un processo di riflessione sulle pratiche quotidiane dell'Ateneo dal punto di vista dei soggetti.

## Obiettivi

Per questo motivo, la Luiss adotta una visione sulla Diversità e Inclusione che persegue i seguenti macro-obiettivi:

- adottare strategie volte a garantire un accesso inclusivo all'istruzione e alla professione nei settori scientifici e ambiti professionali;
- coinvolgere con fondi propri o mediante progetti di fundraising, studenti svantaggiati in diverse attività;
- promuovere un modello universitario che integri e valorizzi ogni forma di diversità (genere, età, disabilità, provenienza, etc...) e che si impegni a ridurre il gap educativo;
- garantire un ambiente caratterizzato da regole chiare ed eque, che consentano a tutte le soggettività di raggiungere risultati di eccellenza, per promuovere le unicità;
- valorizzare le iniziative di sensibilizzazione sul tema dell'inclusività al fine di incrementare la cultura della D&I, per migliorare la qualità di vita degli studenti e fornire alle nuove generazioni gli strumenti per poter gestire le diversità e guidare il cambiamento;
- predisporre un contesto favorevole alla condivisione di esperienze e alla costruzione di buone relazioni tra le diverse soggettività che fanno parte della community.

Questi obiettivi riguardano tutti i principali gruppi di cui si compone la Luiss: studenti, personale tecnico-amministrativo, docenti, ma anche visitatori provenienti da altri contesti nazionali, siano essi studenti, ricercatori e docenti a tutti i livelli, fornitori e comunità esterna. Ciò influisce prioritariamente sui meccanismi di reclutamento e selezione delle persone che si candidano per

lavorare o studiare alla Luiss o con Luiss ma è giusto e doveroso adottare una prospettiva che segua anche i passaggi successivi, legati all’inserimento nel contesto Luiss, alla prosecuzione di carriera, alla coltivazione di legami interpersonali e professionali.

## Cosa è stato fatto finora

La Luiss crede che l’accesso all’educazione di qualità sia una delle leve principali per riavviare il meccanismo di mobilità sociale in un’ottica di inclusione e integrazione. Per questa ragione offre ai migliori talenti nazionali e internazionali la possibilità di formarsi in un contesto di eccellenza attraverso procedure di selezione che garantiscono il diritto allo studio anche ai più fragili.

Il crescente impegno sui temi dell’inclusione ha permesso di accogliere in Luiss un numero sempre maggiore di studenti con **disabilità** e **DSA**, 313 in totale nel 2022/2023 (il 15% in più rispetto al 2021/2022 e oltre il 90% in più, rispetto al 2020/2021).

Di questi studenti 71 hanno una invalidità certificata e beneficiano di un esonero totale dal pagamento della retta sia come esoneri per invalidità maggiore o pari al 66% (58 studenti), sia come esoneri per il bando Lazio Disco (13 studenti).

Oltre a questo, al fine di supportare le attività di studio e di ricerca di studenti e studentesse con disabilità, l’Ateneo attiva anche una serie di interventi, tra i quali l’interprete LIS per i sordi, l’accompagnamento per gli studenti con disabilità motoria e visiva e ha migliorato la fruibilità del proprio sito web, consentendo di impostare il profilo di accessibilità più adatto. La Biblioteca inoltre promuove servizi inclusivi facilitando l’accesso agli spazi, ai servizi e al patrimonio bibliografico (ultimamente è anche Tallo studio la fattibilità di un percorso sensoriale).

Attraverso l’attribuzione di borse di studio che premiano il merito e valorizzano ogni forma di diversità, l’Università intitolata a Guido Carli lavora per accrescere le opportunità economiche e logistiche a vantaggio di coloro che non avrebbero la possibilità di accedere all’Ateneo.

La Luiss, infatti, supporta economicamente gli studenti in possesso di specifici requisiti economici e di merito con l’assegnazione di **1300 borse di studio** ed esenzioni dal pagamento del Contributo Unico annuale.



In particolare, sono 450 le borse di studio attribuite a studenti meritevoli con un reddito basso e 14 per i figli di genitori inabili al lavoro, oltre alle già citate borse per gli studenti con handicap superiore o pari al 66%.

A queste si aggiungono le agevolazioni per gli “studenti-genitori” che consistono nella riduzione del contributo unico. L’obiettivo è quello di sostenere economicamente i giovani iscritti con figli a carico di età inferiore ai 6 anni, che desiderano iniziare o portare a termine il loro percorsi di studi.

Rispetto all’assegnazione di **borse di studio di inclusione**, Luiss implementa, inoltre, le seguenti progettualità:

- borse di studio nell’ambito del Progetto **Legalità e Merito**, rivolte a studenti provenienti da realtà difficili del territorio italiano. Il Progetto Legalità e Merito è nato nel 2017 da un’idea della Vicepresidente Luiss Paola Severino, per sensibilizzare le giovani generazioni al valore del rispetto delle regole e della lotta alla corruzione. A partecipare all’edizione 2023 sono stati oltre 170 studentesse e studenti dell’Ateneo, 28 coordinatori tra assegnisti di ricerca, dottorandi e tutor Luiss, 12 Istituti scolastici, 4 Istituti Penali Minorili (Acireale, Caltanissetta, Bari e Firenze) e 4 Uffici di Servizio Sociale per i Minorenni (Roma, Trieste, Napoli e Palermo);
- borsa di studio “**Patrizia Micucci**” (Top Alumna Luiss 2021), dedicata al supporto di studentesse orfane di uno o entrambi i genitori, che abbiano superato brillantemente il test di ammissione;
- borse di studio nell’ambito del progetto **#donneSTEM**. Per un maggior inserimento femminile nel mondo della tecnologia e delle materie STEM, l’Ateneo si è impegnato assegnando, negli anni, borse di studio col supporto di partner specializzati in questi settori, quali INWIT, Only The Brave Foundation (OTB) e Fondazione Gasbarri;

Lungo tutto il percorso di studi gli studenti Luiss sono accompagnati dal **servizio di tutorato**, che mette a disposizione complessivamente 72 tutor e comprende il Tutorato d’Ateneo, il Tutorato didattico e il Servizio di **Inclusione del Tutorato** (“Se.I.Tu.!”), arricchito con uno sportello di accoglienza per **studenti con DSA e disabilità** e due tutor dedicati agli studenti più fragili per accompagnarli e guidarli nel loro percorso universitario. Il servizio è potenziato da Tutor Internazionali e dal programma **Buddy**, che prevede studenti che favoriscono l’orientamento delle matricole triennali e a ciclo unico e un team di 5 buddy dedicato agli studenti internazionali. Ai servizi di tutorato, si aggiunge il servizio **Luiss Ti Ascolta**, sportello di consulenza psicologica gratuita per tutti gli studenti e i neolaureati Luiss. Ai servizi offerti legati alla didattica si

aggiungono quelli di **community engagement**, come l'Orto Luiss, nato nel 2014 come simbolo dell'impegno dell'Ateneo per l'inclusione e lo sviluppo sostenibile. In questo spazio prendono vita progetti di inclusione e innovazione sociale, grazie al coinvolgimento di studenti, volontari esterni e associazioni, che hanno l'obiettivo di sviluppare best practices di inclusione sociale e favorire l'employability dei soggetti più fragili tramite l'attività di orticoltura. Tra questi progetti menzioniamo:

- **Austici & Giardinieri**, nato nel 2016 dalla sinergia tra Fondazione Cervelli Ribelli e Luiss con la volontà di implementare azioni ed interventi per prevenire e contrastare i fenomeni di emarginazione sociale che colpiscono le persone con autismo. Si tratta di un progetto attualmente arrivato ad una conclusione ma che ha fatto da apri-pista ad altri progetti che hanno animato l'Orto Luiss nell'ultimo anno;
- progetto **Sinapsi**, avviato nel 2023 con l'Associazione Spettro Autistico, che prevede il coinvolgimento di bambine/i e ragazze/i dell'associazione accompagnati da operatori specializzati, e affiancati da alcuni componenti della community Luiss;
- progetto con l'Associazione **Guscio di Noce**, avviato nel 2023, che coinvolge ragazze/i dell'associazione in età post scolare con disabilità psicosensoriale e autismo, accompagnati da operatori specializzati, e affiancati da alcuni componenti della community Luiss;
- progetto **"Dal campus alla tavola"**, in partnership con Komen Italia, avviato nel 2022 e rivolto alle Donne in Rosa, pazienti del Centro di Terapie Integrate del Policlinico Agostino Gemelli. Le 17 donne coinvolte hanno partecipato ad un corso di educazione nutrizionale e coltivato direttamente le verdure e le spezie funzionali al loro percorso di cura.

In generale, nel 2022 gli spazi dell'Orto hanno ospitato eventi di sensibilizzazione su temi sociali e sono stati un luogo di condivisione e ingaggio di soggetti e realtà diverse, tra cui citiamo l'associazione di cittadini **AMUSE**, i ragazzi del **centro disabili Casaliò**, i bambini, le famiglie e gli insegnanti di Istituti Comprensivi del quartiere, oltre ai nostri studenti ed Erasmus.

Il nostro Ateneo investe le proprie risorse in progetti specifici volti ad aumentare le opportunità formative anche per gli studenti internazionali. La presenza sempre più variegata di studenti provenienti da Paesi diversi in corsi di studi differenti permette alla comunità Luiss di aumentare il proprio grado di diversità. In questo modo diviene concreto in quanto esperienza vissuta, il messaggio di Luiss verso l'abbattimento delle disuguaglianze, lo sviluppo di una coscienza cosmopolita e responsabile. A questo proposito, nell'ambito dell'**accoglienza internazionale**, l'Ateneo mette a disposizione:



- borse di studio nell’ambito del Progetto “**Africa Sub Sahariana**”, sviluppato insieme a Eni dal 2019. Il programma consente a studenti di Angola, Mozambico, Nigeria, Congo, Ghana e Burundi di seguire corsi di Laurea Triennale o Magistrale in Luiss. Durante il loro percorso universitario, agli studenti che lo richiedono e che superano la selezione dell’azienda, Eni mette a disposizione opportunità di stage presso la propria sede di Roma. Nel 2019 i ragazzi coinvolti sono stati 4 e negli anni sono progressivamente aumentati fino ad arrivare a 16 nel 2022.
- borse di studio nell’ambito del Progetto **MED-OR**, programma che offre opportunità di studio per studenti del Mediterraneo e del Medio Oriente che intendono studiare nei corsi di Laurea Magistrale in Luiss. Gli studenti sono selezionati fra i migliori laureati triennali del Politecnico Mohammed VI di Rabat. Nel 2021 hanno partecipato al progetto 3 studenti, mentre nel 2022 la quota è salita a 4;
- borse di studio nell’ambito del **Progetto Mediterraneo**, dedicate a studenti provenienti da zone disagiate e instabili del Mediterraneo e del Medio Oriente, con particolare attenzione alle studentesse afghane. Dal 2017 il Progetto forma studenti rifugiati, dando loro la possibilità di studiare nei corsi di Laurea Triennale e Magistrale Luiss. Il programma dispone un totale di 45 borse di studio e da sempre ha rappresentato spunti e iniziative di sostenibilità “larga”. In particolare, valorizzando le best-practice acquisite nel tempo il numero di Paesi di provenienza dei rifugiati è aumentato, riuscendo così a raggiungere un numero maggiore di studenti e di talenti;
- borse di studio nell’ambito del programma di ospitalità di studenti rifugiati politici **UNICORE**, in partnership con UNHCR e CRUI, al quale Luiss partecipa sin dal suo lancio nel 2019. In particolare, nel 2022 l’Ateneo ha risposto all’emergenza umanitaria scatenata dallo scoppio della guerra in Ucraina assegnando 10 borse di studio a studenti ucraini;
- borse di studio, in accordo con il MUR, a totale copertura delle spese di iscrizione a studenti internazionali che risultano assegnatari di borse di studio del Governo italiano e del programma ministeriale **Invest Your Talent**;
- borse di studio per studenti cinesi che superano con punteggi elevati l’esame **Gaokao**.

## Roadmap per la Diversità e Inclusione

1. Conoscere se stessi attraverso i dati	2. Prendersi responsabilità per il cambiamento	3. Aumentare la consapevolezza diffusa
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Rivedere i dati in chiave diversità a disposizione sulla composizione del personale, degli studenti e dei docenti</li> <li>• Condividere dati e progetti di inclusione già in essere tra tutte le strutture competenti</li> <li>• Raccogliere informazioni sulle esperienze soggettive tramite survey, focus group</li> <li>• Identificare criticità e passi necessari</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Condividere le informazioni rilevanti sui temi di diversità e inclusione</li> <li>• Assicurare diversità in tutte le strutture, commissioni e gruppi di lavoro di nuova istituzione</li> <li>• Attivare monitoraggi basati su key performance indicators relativi a diversità e inclusione</li> <li>• Rivedere i processi adottando la prospettiva dell'utente</li> <li>• Continuare ad investire nelle pari opportunità di accesso all'istruzione di qualità</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pubblicare i risultati dei monitoraggi della diversità e inclusione</li> <li>• Avviare programmi di formazione e sensibilizzazione sulla diversità per tutta la comunità Luiss</li> <li>• Rafforzare le pratiche di mentoring e di collaborazione tra studenti, docenti e personale</li> <li>• Creare occasioni di incontro e scambio di esperienze</li> <li>• Valorizzare le azioni intraprese attraverso eventi</li> <li>• Creare partnership e collaborazioni con enti esterni ed associazioni specifiche per generare impatto sulla comunità sui temi della diversità</li> </ul>

## Esempi di misure per la Diversità e Inclusione

### 1) Studenti

- corsi estivi per aiutare i futuri studenti a sentirsi più a casa nel mondo accademico e scientifico;
- programma di mentoring tra pari per nuovi studenti e nuovi dipendenti;
- aumentare la diversità degli studenti ammessi;
- supportare gli studenti con disabilità nella gestione del carico di studio;
- promuovere l'inserimento lavorativo degli studenti con DSA e disabilità;
- preparare i docenti e i comitati di programma nella progettazione di programmi di studio inclusivi;
- aumentare l'attività di orientamento dell'Ateneo all'interno degli istituti superiori nelle zone svantaggiate in Italia e all'estero, fornendo informazioni, opportunità formative o summer school;
- mostrare le misure di diversità e inclusione (be good and tell it), che comprende sostenere i nostri studenti che fungono da role model per la comunità;
- ampliare i programmi di tutoraggio per soggettività specifiche;
- raccogliere o sistematizzare dati relativi al clima generale, utilizzando come metriche "la percezione di essere benvenuti, rispettati e valorizzati", "la percezione che le procedure, interazioni e risultati siano giusti", "la volontà di consigliare la Luiss ad altre persone" (modello Harvard).

### 2) Personale tecnico-amministrativo

- corsi di formazione in materia di diversità e l'inclusione (ad esempio, guardare le situazioni da prospettive diverse, ascolto attivo e leadership partecipativa);
- implementazione di azioni positive e revisione dei meccanismi di reclutamento e della collaborazione tra personale;
- corsi di formazione in lingua inglese per una integrazione maggiore del personale, dei docenti e degli studenti internazionali;



- incentivare la diversità e la coesistenza di differenti generazioni tra il personale tecnico-amministrativo, offrendo opportunità di arricchimento e di apertura al cambiamento, per affrontare le rivoluzioni tecnologiche e guidare l'innovazione, sfruttando l'ampiezza di esperienze e conoscenze;
- ampliamento del ruolo dei Referenti del Gender Equality Plan alla D&I per favorire l'implementazione di azioni e lo scambio di conoscenze tra gli uffici.

### **3) Personale docente**

- sensibilizzazione all'interculturalità e alla gestione delle diversità nelle metodologie didattiche;
- ampliamento del ruolo dei Referenti del Gender Equality Plan alla D&I per favorire l'organizzazione e lo scambio di conoscenze tra gruppi di lavoro e di ricerca;
- favorire l'integrazione di docenti stranieri attraverso l'organizzazione di occasioni di socialità, anche attraverso workshop e seminari di presentazione;
- condivisione di buone pratiche didattiche e di ricerca;
- incentivare la ricerca sugli effetti delle politiche sulla diversità;
- incentivare un'ottica inclusiva nella scrittura dei progetti di ricerca, della costituzione dei team e della strutturazione e divulgazione dei risultati.

## Allegato

### Glossario dei termini e delle definizioni per l'inquadramento della dimensione sociale degli studenti nella Higher Education

*Traduzione da: Rome Ministerial Communiqué (2020). Principles and Guidelines to Strengthen the Social Dimension of Higher Education in the EHEA*

Disponibile al link: [https://eha2020rome.it/storage/uploads/5d29d1cd-4616-4dfe-a2af-29140a02ec09/BFUG\\_Annex-II-Communique\\_PaGs\\_SocialDimension.pdf](https://eha2020rome.it/storage/uploads/5d29d1cd-4616-4dfe-a2af-29140a02ec09/BFUG_Annex-II-Communique_PaGs_SocialDimension.pdf)

Le seguenti definizioni non hanno valore giuridico né sono in conflitto con alcuna norma legale esistente ma intendono piuttosto fornire delle linee guida per comprendere la dimensione sociale della componente studentesca nella Higher Education.

#### **Studenti sottorappresentati:**

Un gruppo di studenti è sottorappresentato in relazione a determinate caratteristiche (ad esempio, sesso, età, nazionalità, origine geografica, contesto socioeconomico, minoranze etniche) se la sua quota tra gli studenti è inferiore alla quota di un gruppo analogo nella popolazione totale. Questo può essere documentato al momento dell'ammissione, durante il corso di studi o al momento del conseguimento del diploma. Gli individui di solito hanno diverse caratteristiche sottorappresentate, per questo motivo si dovrebbero sempre considerare le combinazioni di caratteristiche sottorappresentate ("intersezionalità").

Inoltre, la sottorappresentazione può avere un impatto anche a diversi livelli dell'istruzione superiore: programma di studio, facoltà o dipartimento, istituto di istruzione superiore, sistema di istruzione superiore. Questa definizione è complementare al Comunicato di Londra, secondo cui "il corpo studentesco che accede, partecipa e completa l'istruzione superiore a tutti i livelli dovrebbe riflettere la diversità delle nostre popolazioni", ma non la copre completamente.

### **Studenti svantaggiati:**

Gli studenti svantaggiati spesso affrontano sfide specifiche rispetto ai loro coetanei nell'istruzione superiore. Questo può assumere molte forme (ad esempio, disabilità, basso reddito familiare, scarso o nullo sostegno familiare, orfani, molti spostamenti di scuola, salute mentale, gravidanza, meno tempo per studiare perché si deve guadagnare da vivere lavorando o avendo compiti di cura). Lo svantaggio può essere permanente, può verificarsi di tanto in tanto o solo per un periodo limitato. Gli studenti svantaggiati possono far parte di un gruppo sottorappresentato, ma non devono necessariamente esserlo. Pertanto, svantaggiati e sottorappresentati non sono sinonimi.

### **Studenti vulnerabili:**

Gli studenti vulnerabili possono essere a rischio di svantaggio (vedi sopra) e inoltre avere esigenze speciali (di protezione). Per esempio, perché soffrono di una malattia (compresa la salute mentale) o hanno una disabilità, perché appartengono a una minoranza, perché il loro permesso di soggiorno dipende dal successo degli studi (e quindi anche dalle decisioni dei singoli insegnanti), perché rischiano di essere discriminati. Questi discenti sono vulnerabili nel senso che non sono in grado di garantire il loro benessere personale o non sono in grado di proteggersi da danni o sfruttamento e hanno bisogno di ulteriore sostegno o attenzione.

LUISS



# LUISS



## **Luiss**

Ufficio ESG-Social Innovation and D&I

Viale Gorizia, 17  
00198 Roma  
T +39 06 85225360  
[Diversity&inclusion@luiss.it](mailto:Diversity&inclusion@luiss.it)