

Bilancio di Genere

LUISS



20
23

Bilancio di Genere

_____ 2023



Lettera del Presidente

La parità di genere è una sfida epocale che influisce profondamente sullo sviluppo di creatività, innovazione e crescita del nostro Paese.

Gli ultimi indici internazionali, come il Global Gender Gap Report pubblicato a giugno 2024, hanno classificato l'Italia all'87° posto su 146 Paesi, con un arretramento di otto posizioni rispetto all'anno precedente.

È un dato che ci invita a riflettere, ma soprattutto ad agire.

Nonostante il riconoscimento crescente della parità di genere nella cultura aziendale di molte realtà, nelle principali Istituzioni e nei piani di sviluppo, il nostro Paese è ancora distante rispetto ad altre nazioni europee. La Germania, la Spagna, il Regno Unito e la Francia, con le loro posizioni rispettivamente al 7°, 10°, 14° e 22° posto, ci ricordano che abbiamo ancora molto lavoro da fare, soprattutto in termini di presenza nelle Istituzioni, partecipazione nei ruoli decisionali delle imprese ed equità salariale.

Sono anche questi i motivi che ci hanno spinto a realizzare questo Bilancio di Genere. Un documento che non intende segnare la fine di un percorso ma, semmai, una tappa fondamentale del nostro viaggio. Un momento di riflessione sugli investimenti e sui risultati ottenuti che è stato arricchito da testimonianze, esempi e *best practice* per far luce sullo stato di salute della nostra Università, anche in termini di inclusione delle donne, delle lavoratrici e delle studentesse.

Questa sfida rappresenta per noi un'opportunità: la dimensione della formazione, infatti, può diventare motivo d'orgoglio per l'Italia, il terreno su cui possiamo consolidare la possibilità effettiva per le studentesse, per tutte le donne, di ottenere un passaporto per la parità in ogni contesto lavorativo e di vita.

Investire sull'inclusione significa, infatti, irrobustire la capacità di produrre un impatto rilevante sulla crescita e sui valori delle persone, al pari di quanto si è già realizzato in altri campi.

In questo contesto, il Bilancio di Genere diventa un importante punto di osservazione su *dove eravamo* e su ciò che *siamo* e *abbiamo realizzato*, ma soprattutto uno stimolo a fare di più: una sfida che deve vedere protagonista l'intera Comunità Luiss.

Il Presidente
Luigi Gubitosi



01

Introduzione

009



02

Azioni Intraprese nel 2023

013



03

Analisi di Contesto

033



04

Luiss Business School e LEME

083

SOMMARIO

05

Genere e Terza Missione

097

06

Risorse Economiche

103

07

Conclusioni

105

08

Tabella degli Acronimi

109

01

01

01

01

01

01

Introduzione

Chimamanda Ngozi Adichie è nata nel 1977 a Enugu, in Nigeria. Al momento della sua nascita, l'aspettativa di vita nel suo Paese era di 45-48 anni e mancavano dati affidabili sulla parità di genere.

Uno dei suoi contributi più influenti alla conversazione globale sulla parità di genere è il suo saggio "We Should All Be Feminists" (Dovremmo tutti essere femministi), originato da un celebre TED Talk del 2012. In questo discorso, Adichie condivide esperienze personali e osservazioni sulla discriminazione di genere, proponendo una visione per cui l'impegno per la parità di genere deve essere concepito come un obiettivo di tutta la collettività, indipendentemente dal genere.

Introdurre il nostro Bilancio di Genere con il suo esempio ci permette di evidenziare l'importanza del gender mainstreaming: rendere, cioè, la parità di genere una pratica quotidiana e comune, integrata nei nostri modi di pensare, studiare, insegnare e lavorare. Proprio come Adichie utilizza la sua voce per evidenziare le ingiustizie e promuovere l'uguaglianza, anche noi, come istituzione, ci impegniamo a creare un ambiente inclusivo e paritario.

Il Bilancio di Genere 2023 (BdG) rappresenta un passo fondamentale verso la costruzione di una comunità accademica più equa. Riconoscendo le disparità esistenti e lavorando attivamente per eliminarle, possiamo garantire a ogni membro della nostra Comunità le stesse opportunità di successo e realizzazione, indipendentemente dal genere. Come ci insegna Chimamanda Ngozi Adichie, il cambiamento inizia con la consapevolezza e l'impegno di ciascuno di noi.

Dall'Unione europea all'UNESCO, dalla CRUI alle Associazioni Imprenditoriali, proviene un chiaro mandato: promuovere l'uguaglianza di genere e adottare politiche che favoriscano la diversità e l'inclusione. La Luiss ha accolto questa sfida già da diversi anni, avviando un processo di monitoraggio costante attraverso il Bilancio di Genere.

Quest'anno, il BdG si presenta con nuovi focus e approfondimenti, mantenendo la struttura generale già esaminata negli anni precedenti. Esso offre un quadro di analisi molto snello, ma dettagliato rispetto alla dimensione del genere negli ambiti di riferimento, vale a dire quello della Componente Studentesca, del Personale Docente, del Personale Tecnico-Amministrativo fino agli Organismi ed Altri Incarichi di Ateneo. Raggiunge inoltre l'obiettivo di delineare i progressi e le attività realizzate nel 2023 per promuovere l'uguaglianza e rafforzare l'inclusività.

Prima di presentare i dati di questa edizione del BdG, è importante menzionare alcune evidenze del "Rapporto ANVUR 2023 - Analisi di genere". Questo rapporto esamina la composizione di genere della popolazione studentesca e del personale accademico e non accademico delle Università italiane, evidenziando che, pur con significativi progressi, permangono differenze di genere soprattutto nei ruoli apicali.

Emerge, ad esempio, che nel nostro Paese, la popolazione studentesca ha visto una crescita della presenza femminile, che negli ultimi anni si è stabilizzata intorno al 55% del totale. Le donne sono iscritte prevalentemente ai corsi di laurea nelle aree artistiche, umanistiche e sociali mentre nell'ambito delle scienze ingegneristiche, tecnologiche e matematico-informatiche risulta predominante il genere maschile (c.d. fenomeno della segregazione orizzontale). La composizione di genere si capovolge già a partire dai primi stadi della carriera accademica: sia gli Studenti di Dottorato che gli Assegnisti di ricerca sono di più delle Studentesse e delle Assegniste, con un trend più accentuato negli ultimi anni.

Pur osservando un significativo incremento negli anni, la percentuale di donne che riescono ad accedere ai livelli più alti di carriera è inferiore rispetto a quella degli uomini (c.d. segregazione verticale) con un rapporto di 1 donna su 3 tra i Professori Ordinari. Tra i Professori Associati la percentuale di donne è del 42,3% e tra le Ricercatrici è del 44,1%. Questi dati sono fondamentali per le analisi in grado di monitorare la carriera delle donne, come la forbice delle carriere, e per quantificare il fenomeno che nel linguaggio comune prende il nome di glass ceiling, quando la segregazione tocca in particolare i ruoli apicali e di governance.

Infine, la composizione di genere del Personale Tecnico-Amministrativo degli atenei evidenzia una prevalenza della componente femminile, sia considerando il personale con contratto a tempo indeterminato, sia quello con contratto a tempo determinato. Anche la quota di direttrici generali è cresciuta di circa 9 punti percentuali nell'arco dei dieci anni considerati dallo studio.

Cifre, numeri, dati: elementi che servono a descrivere un fenomeno. Quelli tracciati dal rapporto ANVUR, qui sinteticamente riportati, possono essere visti come la cornice di un quadro: illuminano i chiaroscuri, ravvivano i colori, fanno emergere i contrasti. È così che vogliamo fare tesoro di queste informazioni, in un lavoro di costante confronto con l'ecosistema in cui la Luiss opera.

I dati del Bilancio di Genere 2023 monitorano il cambiamento in atto ma, contemporaneamente, aspirano a offrire uno spaccato su chi sono le persone che tutti i giorni percorrono i corridoi della Luiss e quali ostacoli incontrano nel loro cammino.

In questa edizione, abbiamo introdotto nuovi indicatori orientati a una prospettiva più ampia sulla Diversità e Inclusione, in linea con lo Statement D&I adottato a giugno 2023. Tra le novità di quest'anno figurano, ad esempio, le analisi che incrociano la dimensione di genere con la provenienza degli Studenti stranieri, o anche la rendicontazione delle iniziative di Terza Missione realizzate adottando la prospettiva di parità di genere, tra cui attività volte ad incoraggiare l'imprenditorialità femminile, ad organizzare eventi formativi sul tema della parità di genere e a promuovere buone prassi che contribuiscano al rispetto e alla promozione dell'uguaglianza di genere.

Un passo di fondamentale importanza verso la promozione e il raggiungimento della parità di genere è stato l'ottenimento della certificazione PdR 125:2022 a giugno 2024. Come primo Ateneo non statale ad ottenere questo riconoscimento, siamo orgogliosi dell'obiettivo raggiunto, consapevoli che la strada per colmare le disuguaglianze è ancora lunga. Nel rappresentare un importante stimolo di crescita sia per Luiss che per la società nella quale viviamo, siamo tuttavia consapevoli che solo attraverso un cambiamento interiore e personale di ciascuno, possiamo avviare un concreto cambiamento culturale.

Confidiamo che questo Bilancio di Genere 2023 possa essere un utile strumento di riflessione e un punto di partenza per ulteriori azioni e miglioramenti.

Advisor per Diversity & Inclusion

Emiliana De Blasio



02

02

02

02

02

02

Azioni intraprese nel 2023

In linea con la strategia olistica prevista dal Gender Equality Plan (GEP), l'Ateneo ha realizzato una pluralità di azioni volte non solo a migliorare le pari opportunità all'interno del contesto lavorativo e di studio ma anche a sensibilizzare la Comunità Luiss alla cultura del rispetto reciproco e della non violenza, al fine di creare un ambiente che sia il più possibile inclusivo e rispettoso di tutte le differenze.

Obiettivo di questo capitolo è presentare le principali iniziative attuate nel 2023 nell'ambito delle seguenti aree tematiche: equilibrio vita-lavoro e cultura organizzativa; equilibrio di genere nella leadership e nel decision making; integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei contenuti didattici; equilibrio di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera; misure contro la violenza di genere, incluse le molestie sessuali e misure per il gender mainstreaming nella comunicazione esterna e negli eventi.

All'interno di ciascuna area tematica, è stata riportata l'azione e la sotto-azione.

2.1 Equilibrio Vita-Lavoro e Cultura Organizzativa

REALIZZAZIONE DI PERCORSI DI FORMAZIONE E DI SENSIBILIZZAZIONE PER DIPENDENTI

Nell'ottica di portare avanti lo sviluppo delle strategie, degli obiettivi e delle azioni per la riduzione delle asimmetrie di genere e realizzare un cambiamento culturale sistemico, nel 2023 Luiss ha avviato il progetto dedicato alla certificazione di un sistema di gestione per la parità di genere in conformità alla UNI / PdR 125:2022. La Prassi di Riferimento (PdR), nel prevedere la somministrazione di contenuti info-formativi idonei a creare una cultura della parità di genere e a sensibilizzare il Personale Ammi-

nistrativo e Docente su questi temi, ha portato l'Ateneo a definire, nel 2023, i moduli formativi che sono stati erogati a maggio 2024 in vista dell'audit di certificazione.

REALIZZAZIONE DI INFRASTRUTTURE PER LA CURA DEI FIGLI

Realizzazione di iniziative a supporto della genitorialità nei periodi estivi

La conciliazione dei tempi vita/lavoro è uno degli obiettivi indicati dal nostro Gender Equality Plan che, tra le diverse azioni, pone l'attenzione anche sugli aspetti organizzativi delle famiglie durante il periodo estivo. È per questa ragione che Luiss, nel 2023, ha inaugurato il primo Summer Educamp rivolto ai figli del Personale Amministrativo e Docente di età compresa tra i 4 e i 13 anni. Durante le due settimane, bambine e bambini hanno potuto scoprire il mondo della robotica, le basi della modellazione 3D e del coding e avvicinarsi al mondo della tecnologia e della sostenibilità.

Complessivamente hanno partecipato 91 bambini (40 nella prima settimana e 51 nella seconda), di cui il 70% degli iscritti come figli di dipendenti e collaboratori, mentre il 30% di Docenti (di cui l'8% Docenti internazionali).

Al termine del camp, è stata realizzata una survey di gradimento alla quale hanno risposto l'83,7% dei genitori. Tra le principali evidenze positive, sono emerse:

- l la professionalità e la competenza del personale, insieme al rapporto tra educatori e bambini, che sono stati considerati ottimi dal 97,2% dei genitori partecipanti;
- l la capacità di stimolare e divertire che è stata apprezzata dalla totalità dei genitori aderenti;
- l la comunicazione con i genitori che è stata valutata ottima dall'86,1%.

Nell'insieme, i genitori hanno percepito un forte gradimento dell'esperienza da parte dei figli, con il 97,2% che ritiene che i propri figli abbiano gradito "molto" l'esperienza al punto da ripeterla. L'83,3% crede inoltre che il Summer Educamp abbia impattato "molto" sul senso di appartenenza a Luiss e alla sua Community.

Altra iniziativa di sostegno alla genitorialità è il Luiss Play Day che si è svolto nei primi giorni d'estate presso il Campus di Viale Romania e ha visto l'adesione di 68 bambini, di cui 9 afferenti alla Faculty e 59 al Personale Amministrativo. I partecipanti, raggruppati per fascia di età, si sono cimentati in sessioni di baby yoga e laboratori della pizza e di cianotipia. L'evento ha permesso al personale di trascorrere del tempo con i propri figli e ai partecipanti di esplorare la loro curiosità e immaginazione sul posto di lavoro di mamma e papà.

IDEAZIONE E SOMMINISTRAZIONE DEL QUESTIONARIO SULLA PARITÀ DI GENERE

Nell'ambito dei lavori di compliance alla PdR 125:2022, l'Ufficio Social Innovation, D&I ha elaborato il questionario sulla parità di genere che è stato somministrato ai destinatari nel 2024 a seguito dell'attività di formazione richiesta dalla prassi, concentrandosi sulla raccolta di feedback preziosi e sulla comprensione delle prospettive del Personale Amministrativo e Docente di Luiss Guido Carli, Luiss Business School e LEME in varie aree di interesse. L'indagine ha incluso domande a scala di valutazione riguardanti diversi aspetti inerenti all'uguaglianza di genere, come il processo di selezione e assunzione delle risorse in organico, la gestione delle carriere del personale, l'equità salariale, la genitorialità, il work-life balance e la prevenzione degli abusi e delle molestie.

REALIZZAZIONE DI UN VADEMECUM SUL LINGUAGGIO

Gli sforzi per il raggiungimento di una crescente eguaglianza sostanziale tra uomo e donna passano anche attraverso l'uso di un linguaggio equo ed inclusivo in termini di genere. Vivere in una società che è in continua evoluzione richiede che anche il linguaggio si adatti alle nuove esigenze e per questo motivo - nell'ottica di diffondere una consapevolezza dell'influenza degli stereotipi di genere nel linguaggio, nella comunicazione interna e nelle interazioni quotidiane tra colleghi - l'Ufficio Social Innovation, D&I ha aperto il dialogo con gli Uffici Alumni ed Internal Communication, l'Advisor per Diversity & Inclusion Prof.ssa Emiliana De Blasio, la Prof.ssa Laretta Salvini e l'Associazione studentesca Horthensia. A tale proposito, sono stati tenuti laboratori di scrittura inclusiva ed è stato avviato un percorso di riflessione e di azione per porre le basi di quelle che saranno le Linee Guida Luiss sul Linguaggio Inclusivo.





2.2 Equilibrio di Genere nella Leadership e nel Decision-Making

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

Nell'ambito dell'implementazione di azioni strategiche volte al raggiungimento della parità di genere, l'Ateneo ha intrapreso un processo di revisione dei regolamenti relativi all'elezione delle componenti elettive degli Organi di Governo. In particolare, con le modifiche deliberate dal Comitato Esecutivo nella seduta del 4 maggio 2023, il Rettore Prof. Andrea Prencipe ha emanato il nuovo "Regolamento elettorale unificato per l'elezione delle rappresentanze negli organi" ed introdotto le quote di genere e il sistema delle votazioni online.

In linea con il nuovo Regolamento, il 23 e 24 novembre si sono tenute online le elezioni per il rinnovo delle Rappresentanze negli Organi Luiss che hanno registrato un'affluenza pari a circa il 60% degli aventi diritto. A fronte dei nuovi meccanismi introdotti, non solo si è assistito ad una partecipazione più ampia e democratica della Componente Studentesca al processo elettorale ma si è reso anche l'Ateneo maggiormente inclusivo avendo permesso a chiunque, ovunque si trovasse e a prescindere dall'esistenza di possibili barriere, di contribuire attivamente alla vita accademica.

Le elezioni si sono concluse con la nomina di 16 Studentesse negli Organi di rappresentanza dell'Università¹.

GEP TEAM E LORO GESTIONE

L'Advisor del Rettore, Prof.ssa Emiliana De Blasio, ha condotto ad aprile un focus group dedicato ai temi di Diversity & Inclusion. Rappresentando il primo momento di confronto tra l'Ufficio Social Innovation, D&I, l'Advisor e i sei Referenti GEP, l'incontro ha avuto lo scopo sia di valutare i progressi compiuti dalla nostra Università su questi temi a seguito dell'attuazione del GEP sia di accogliere le proposte e le segnalazioni dei referenti. È servito per stimolare una collaborazione, identificare delle priorità e stimolare la creatività dei referenti in un'ottica di ideazione di ulteriori azioni e policy.

Fulcro dell'appuntamento è stato, pertanto, lo svolgimento di un processo di design thinking, da cui sono emerse proposte e criticità e dal quale è stato possibile individuare le priorità su cui intervenire in ambito di Comunicazione & Engagement, Conciliazione vita-lavoro e Ricerca.

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

Eventi gender-based organizzati dal Career Service

Nonostante alcuni progressi compiuti, è noto che il settore finanziario e quello della consulenza rimangono ancora prevalentemente maschili. Per smantellare le barriere degli stereotipi e creare ecosistemi favorevoli alla crescita delle donne, Luiss ha programmato una serie di appuntamenti dedicati al recruiting e all'employer branding al femminile delle nostre Studentesse. Nel corso del 2023, il Career Service ha organizzato on campus sei eventi di networking e recruiting che hanno visto il coinvolgimento di società come KPMG, Lazard, Bloomberg, Morgan Stanley, Rothschild & Co e IMI CIB Intesa Sanpaolo.

¹ Si veda Figura 68 - Composizione di genere nella governance di Ateneo 2023

2.3 Integrazione della Dimensione di Genere nella Ricerca e nei Contenuti Didattici

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

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

Oltre al successo del Corso Gender Politics che nell'a.a 2022/2023 ha visto la partecipazione di 84 Studentesse e Studenti, nel primo semestre è stato confermato anche il Corso di Eguaglianza, Diversità ed Inclusione tenuto dalla Prof.ssa Ferragamo insieme al Prof. Messineo. Svoltosi nell'ambito dei corsi opzionali del Dipartimento di Giurisprudenza, il Corso ha permesso agli Studenti del IV e V anno di analizzare nel dettaglio i temi D&I e, in particolare, di comprendere le specificità dei temi legati al rapporto tra giustizia e tutela; apprendere le categorie giuridiche fondamentali sulle questioni legate alla costruzione di una società pluralista, multietnica e globalizzata; riflettere, con un spirito critico, sui problemi derivanti dalla valorizzazione della diversità sia nel contesto lavorativo che sociale; apprendere la logica del linguaggio nelle decisioni giudiziarie e l'elaborazione di testi normativi nel rispetto dei valori della diversità, inclusione ed eguaglianza. Nell'a.a 2022/2023, il Corso ha visto l'adesione di 26 Studenti.

Nell'ambito del modello didattico Law & Humanities – che vuole mettere in luce come l'attività del giurista debba essere riconsiderata in ordine ad un pensiero non solo razionale e calcolante ma anche emozionale ed esperienziale in grado di guardare al fenomeno giuridico come fenomeno narrativo di tipo trasformativo – nell'a.a. 2023/2024 è stato avviato un percorso di soft skills dal titolo “Diritto&Humanities”. Rivolto agli iscritti al terzo anno presso il Dipartimento di Giurisprudenza, il Corso ha visto la partecipazione di 25 Studentesse e Studenti che, insieme al Prof. Edoardo Messineo e al Prof. Pietro Maria Sabella, hanno applicato il metodo al tema delle diversità con riferimento alla condizione esistenziale delle persone migranti e delle donne sottoposte a restrizione della libertà personale.



Supporto all'ideazione di seminari e altre iniziative multidisciplinari

I Gender Equality and Social Sustainability: Rinominando il precedente Laboratorio di tecniche e strategie processuali nella difesa dei diritti dei minorenni e contro le discriminazioni di genere, il Laboratorio a cura dell'Avvocata Andrea Catizone è stato proposto nel primo semestre dell'a.a. 2022/2023. Partendo da un caso di cronaca, l'attività ha previsto la simulazione di un processo penale e di un processo civile: il primo su un caso di matrimonio forzato con l'ipotesi della fattispecie del "delitto d'onore" mentre il secondo era inerente ad un caso di libertà di espressione legato alla rivolta delle donne in Iran. Il Laboratorio ha registrato una presenza di 6 Studentesse e 5 Studenti.

I Diversity&Inclusion Lab: Ricompreso fra gli Accademic GYM e gli eventi del Dipartimento di Giurisprudenza attivi da marzo 2022, l'attività del Diversity&InclusionLAB si sostanzia nell'organizzazione di seminari interattivi che mirano, tramite un approccio multidisciplinare, a formare gli Studenti sul concetto di vulnerabilità soggettiva e sulle connesse dinamiche di diversità e inclusione necessarie all'interno del tessuto sociale. Durante il 2023 sono stati organizzati 4 seminari, di cui 2 aventi un focus D&I ed intitolati:

- I Identità sessuale e autopercezione di sé, che ha visto la partecipazione di 8 Studentesse e 4 Studenti;
- I Non chiamatelo revenge porn. Storie di vittime presunte colpevoli, con 14 partecipanti (12 Studentesse e 2 Studenti)

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

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

Colmare il divario di genere nelle discipline STEM può essere considerata una delle strategie chiave per il raggiungimento del Goal 5 dell'Agenda ONU 2030. Il Report ISTAT² del 6 ottobre 2023 riporta infatti che "nel 2022, il 23,8% dei giovani adulti (25-34enni) con un titolo terziario ha una laurea nelle aree disciplinari scientifiche e tecnologiche (...). La quota sale al 34,5% tra gli uomini (un Laureato su tre) e scende al 16,6% tra le donne (una Laureata su sei), evidenziando un importante divario di genere".

Su tali premesse e in linea di continuità con quanto previsto dal nostro GEP, Luiss desidera ispirare le future generazioni di donne ad intraprendere una carriera nel settore STEM. Per questo motivo, in collaborazione con INWIT, Fondazione Mario Gasbarri – Alleanza Assicurazioni, Procter & Gamble e Davide Fioranelli, Luiss

² ISTAT, 'Statistiche Report' (6 ottobre 2023)
<https://www.istat.it/it/files/2023/10/Report-livelli-di-istruzione-e-ritorni-occupazionali.pdf>

ha potuto erogare, nell'anno accademico 2022/2023, quattro borse di studio per il Corso di Laurea Magistrale in Data Science e Management.

ATTIVAZIONE DI UN OSSERVATORIO SULLE TEMATICHE DELLA PARITÀ DI GENERE

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

I Diversity & Inclusion Hub Con l'obiettivo di promuovere la diversità e l'inclusione nel mondo del lavoro, l'11 novembre 2023 si è tenuto nella cornice di Villa Blanc il primo summit di Diversity & Inclusion Hub, l'Osservatorio permanente di CORE supportato, a livello accademico, da Luiss Business School. L'incontro, che ha visto oltre 50 relatori tra docenti, accademici, manager, opinion leader, rappresentanti aziendali, istituzioni e associativi, si è sviluppato lungo i tre filoni tematici di disabilità e lavoro, modelli di misurazione d'impatto e KPI, gender balance & gender diversity. Il Prof. Matteo Caroli, Associate Dean for Sustainability & Impact Luiss Business School, è intervenuto aprendo la plenaria ed evidenziando che "la formazione è fondamentale per creare una cultura aziendale inclusiva e rappresenta un fattore abilitante per le imprese e le organizzazioni chiamate a valorizzare le peculiarità dei singoli. Per questo Luiss Business School è fortemente impegnata sui temi della Diversity & Inclusion anche attraverso la realizzazione di progetti di ricerca che generino un reale impatto sulla società e la promozione di iniziative di dibattito e sensibilizzazione che rappresentino un momento di confronto per gli stakeholder di settore." Un secondo appuntamento, che verrà dettagliato nel Bilancio di Genere 2024, è previsto per fine ottobre 2024 a Villa Blanc.

I Osservatorio sulla equità di genere nella leadership nel settore sanitario L'Osservatorio, nato nel 2022 dalla partnership tra Luiss Business School e l'associazione Donne leader in sanità, ha elaborato nel 2023 il rapporto annuale "Gender Leader Index in Health - Equità di genere nella leadership del settore sanitario". In linea generale, il rapporto - fotografando lo stato attuale e l'evoluzione dell'equità di genere nella leadership nel settore sanitario italiano - ha evidenziato che il settore di riferimento è noto per avere una forte prevalenza femminile (pari a circa il 68% degli occupati) ma le donne direttrici a capo di una struttura semplice e di una struttura complessa sono rispettivamente il 34,7% e il 18%. Un altro dato interessante che emerge riguarda il Gender Leadership Index in Health: esso misura il rapporto tra la distribuzione di genere nelle posizioni apicali e la distribuzione di genere sull'occupazione totale in ambito sanitario rivelando che la "equi-rappresentanza di uomini e donne in posizioni apicali rispetto alla composizione della forza lavoro" è ancora lontana.

PROMOZIONE INTERNA DELLA RICERCA SU TEMI GENDER

Promozione attraverso la newsletter della ricerca sulla dimensione di genere e della ricerca da parte delle donne

Nel coltivare una cultura equa e inclusiva, Luiss ha interamente dedicato la newsletter di dicembre 2023 alla promozione dei temi D&I. Di seguito, alcuni progetti di ricerca Luiss relativi agli atteggiamenti teorici e metodologici nello studio dell'inclusione, della partecipazione e della discriminazione:

I The Care of the Citizenship for an Inclusive Environment di Michele Sorice, Professore in Political Sociology, nel quale l'autore si è soffermato sulle innovazioni che la partecipazione politica e sociale ha conosciuto per ampliare l'inclusione dei cittadini nelle scelte pubbliche relative alla vita della città e al rinnovamento urbano;

I A Gender-balanced Work Environment and the Success of Female Student Entrepreneurs di Giovanna Vallanti, Professoressa in Macroeconomics, che indaga le questioni di genere nell'imprenditorialità del dottorato;

I Women's Labor and Gender Taxation di Livia Salvini e Giuseppe Marini che affrontano il tema del diverso impatto sostanziale delle misure fiscali sul genere maschile e femminile in relazione alle diverse caratteristiche economiche, sociali e fisiche dei generi;

I Institutional protection of minority employees and entrepreneurship: Evidence from the LGBT employment non-discrimination acts di Giovanni Valentini, Professore di Strategic Innovation presso il Dipartimento di Business and Management, che analizza la possibilità di un uso strategico della protezione istituzionale dei gruppi oppressi per incidere sulla qualità delle startup;

I Patterns of integration in global value chains and the changing structure of employment in Europe di Filippo Bontadini, Rinaldo Evangelista, Valentina Meliciani, Maria Savona, che si propone di rivisitare l'evidenza empirica sulle recenti tendenze dell'integrazione dei Paesi nelle catene globali del valore in Europa.



Oltre ad incoraggiare la partecipazione delle donne all'attività scientifica, Luiss nel 2023 ha proseguito nella promozione dell'integrazione dell'analisi di genere nella ricerca in quanto ritiene che sia uno dei modi indispensabili per contribuire alla stessa uguaglianza in modo sistemico e capillare. Di seguito, una breve presentazione delle pubblicazioni scientifiche, in italiano e in inglese, con un focus sulla parità di genere:

- I **“Alcune considerazioni su genere, diritto, linguaggio”** di Alessia Farano dove l'autrice si sofferma sull'innovazione linguistica come momento di interazione tra società e lingua, interpretando la norma linguistica e la norma giuridica come motore delle trasformazioni sociali;
- I **“Parità e diritti delle donne”** con la quale l'autrice Alessia Farano - ripercorrendo la storia della rivendicazione dei diritti delle donne - analizza il rapporto tra universalità e relativismo dei diritti umani;
- I **“Women Migrant Returnees as Intermediaries: Exploring Empowerment and Agency of Migrant Women Returnees in the EU-MENA Region”** di Stellamarina Donato che ha analizzato le esperienze delle donne migranti rimpatriate nella regione UE-MENA, contribuendo a più ampie discussioni su genere, migrazione e cambiamento sociale;
- I **“Female CEOs and firm performance during COVID-19 pandemic: An empirical analysis of Italian-listed firms”** dove gli autori Riccardo Tiscini, Mirella Ciaburri, Barbara Sveva Magnanelli e Luigi Nasta hanno condotto uno studio per determinare se la presenza di un CEO donna durante eventi critici imprevisti può influire sulla performance di un'azienda;
- I **“Objectivisation and genderisation in news frames about immigration: the Carola Rackete case”** con il quale Emiliana De Blasio, Marco Palillo e Donatella Selva hanno voluto sottolineare la manipolazione del dibattito politico, l'oggettivazione dei migranti e la genderizzazione del conflitto legati al caso di Carola Rackete.

INCONTRI DI ORIENTAMENTO PER LE SCUOLE SECONDARIE DI PRIMO GRADO PER PROMUOVERE I TEMI D&I

Nel credere che l'istruzione sia un fattore essenziale per combattere gli stereotipi e apportare cambiamenti sociali e culturali, nell'ambito delle attività di Terza Missione abbiamo dato avvio, nel 2023, ad una fase di confronto e di programmazione con le scuole secondarie di primo grado. Con l'obiettivo di sensibilizzare le generazioni più giovani sulla disuguaglianza di genere, gli incontri sono stati progettati per permettere a Studentesse e Studenti di sviluppare una comprensione dei diritti umani, esplorare il genere come costruzione sociale e rafforzare le loro competenze in un'ottica di prevenzione e contrasto degli stereotipi.

Le attività, volte ad approfondire la rilevanza di queste tematiche grazie alla collaborazione e al coinvolgimento del corpo docente Luiss, hanno avuto inizio a febbraio 2024 e avuto come focus una simulazione processuale sui temi della disuguaglianza, diversità ed inclusione ed alcune sessioni sull'empowerment e le relazioni in classe nonché sugli stereotipi di genere legati agli algoritmi di intelligenza artificiale.



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

È ormai consolidato che una raccolta efficace dei dati permette di avere le informazioni necessarie per rispondere a nuove esigenze e prevedere tendenze, azioni e scenari futuri. Per tale ragione, nell'ottica di misurare e monitorare il progresso e l'impatto delle iniziative in materia di diversità, equità ed inclusione, Luiss ha proseguito nei lavori di creazione ed integrazione di una dashboard finalizzata al monitoraggio dei dati sull'uguaglianza di genere.

Il primo rilevamento, a cui hanno partecipato le diverse strutture e servizi dell'Ateneo, è avvenuto all'inizio del 2024 su oltre 100 indicatori.

2.4 Equilibrio di Genere nel Reclutamento e nelle Progressioni di Carriera

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

Istituzione di quote di genere nelle commissioni di valutazione di ricerca/didattica e nei comitati d'indirizzo

La percentuale delle commissioni di valutazione che rispettano la regola introdotta nel 2021 - tale per cui al loro interno debba essere prevista una composizione mista per genere - nel quinquennio 2019/2023 continua a crescere raggiungendo il 78%.

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

Programma "GROW - Generating Real Opportunities for Women" con focus su Data Girls

Il Programma GROW - attualmente composto dai progetti Data Girls, Job Shadowing e GrowTalk - mira a valorizzare le materie STEM e nasce con l'obiettivo di arricchire lo sviluppo personale e professionale delle Studentesse e degli Studenti Luiss Business School (Luiss BS). In particolare, Data Girls è un progetto che sta proseguendo negli anni con l'obiettivo di supportare le Studentesse della Luiss BS interessate al mondo dei dati e alla loro gestione nonché contribuire al superamento degli stereotipi di genere incentivando una maggiore inclusione e diversità nell'ambito scientifico e tecnologico. Seppur rivolto alle giovani donne, il Progetto è stato esteso anche agli Studenti. A tale proposito, a ottobre 2023 è stata lanciata la settima edizione che ha visto l'adesione di 50 partecipanti (40 Studentesse e 10 Studenti) ed il coinvolgimento di 3 partner aziendali e 1 partner tecnico. Sono state proposte 3 business challenge che hanno permesso ai partecipanti di:

- l capire come poter ottimizzare le strategie aziendali e migliorare l'esperienza dei clienti;
- l lavorare sul sistema di classificazione delle vulnerabilità informatiche migliorando le loro skill nella capacità di prevenire e rispondere alle minacce informatiche;
- l mettere in pratica il topic modelling come tecnica di analisi dei dati utilizzata per identificare pattern ricorrenti nelle opere creative.

La finale del Progetto è prevista per giugno 2024.



2.5 Misure contro la Violenza di Genere, incluse le Molestie Sessuali

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

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

A seguito dell'approvazione da parte del Senato Accademico e del Comitato Esecutivo, a giugno 2023 Luiss ha pubblicato il Codice di condotta per la prevenzione e il contrasto delle discriminazioni e delle molestie morali e sessuali che - ispirandosi ai principi espressi dal Codice Etico - ha la finalità di tutelare la dignità e il benessere individuale e collettivo di tutta la Comunità universitaria. Nel rispetto assoluto del principio di riservatezza, esso costituisce uno strumento di garanzia volto a prevenire e contrastare qualsiasi forma di molestia e/o discriminazione. Nel corso del 2023 l'Ateneo, grazie all'Ufficio Compliance in sinergia con l'Advisor del Rettore per Diversity & Inclusion e le Commissioni istruttorie appositamente nominate e costituite da giuristi ed esperti sul tema, ha gestito in modo efficace tutte le segnalazioni arrivate.

Al Codice di condotta per la prevenzione e il contrasto delle discriminazioni e delle molestie morali e sessuali devono inoltre aggiungersi la pubblicazione delle Linee Guida per l'accoglienza e l'inclusione degli Studenti Internazionali e del D&I Statement, come documenti strumentali a orientare ogni scelta ed azione futura per rendere Luiss una Comunità sempre più sostenibile ed inclusiva.

2.6 Misure per il Gender Mainstreaming nella Comunicazione Esterna e negli Eventi

ADEGUAMENTO DEL SISTEMA CRM AL TRACCIAMENTO DELLA GENDER BALANCE

A seguito della pubblicazione, a settembre 2022, della Policy Eventi come iniziativa che fa parte di quel percorso che Luiss ha intrapreso per promuovere e diffondere una cultura della sostenibilità e dell'inclusione in ogni scelta e in ogni aspetto organizzativo, l'Ateneo ha provveduto all'analisi e all'aggiornamento dei campi Diversity & Inclusion e Sostenibilità della piattaforma CRM.

Nel dettaglio, per poter recepire in maniera coerente la Policy Eventi e attuare un corretto monitoraggio dei dati, l'Ufficio Social Innovation and D&I insieme all'Ufficio Sostenibilità hanno adeguato la sezione "Statistiche" e lavorato ai criteri di assegnazione del bollino «Just Human».



POTENZIAMENTO DELLA VISIBILITÀ DELLA RICERCA CONDOTTA DA DONNE

Monitoraggio delle uscite media di Docenti e Ricercatrici

L'impegno della Luiss Guido Carli di monitorare le uscite stampa dei Docenti e dei Ricercatori, tramite un'analisi quantitativa e qualitativa suddivisa per tematiche affrontate e per tipologia di apparizione mediatica, è proseguito anche nel 2023 con 19 pubblicazioni.

REALIZZAZIONE DI EVENTI E WORKSHOP SULLE BUONE PRATICHE DI GENDER MAINSTREAMING

Cicli di incontri di formazione e sensibilizzazione: "Any Given 8" e "D&I Intersections"

Any Given 8 è il ciclo di incontri realizzato nell'a.a. 2022/2023 dall'Ufficio Social Innovation, D&I con l'obiettivo di promuovere i diritti delle donne, l'uguaglianza di genere, l'empowerment femminile e la lotta contro ogni forma di discriminazione e violenza, attraverso testimonianze, presentazione di iniziative e approfondimenti. Ogni 8 del mese, Luiss ha organizzato momenti di discussione e riflessione attorno a particolari giornate simbolo internazionali, per un totale di 6 appuntamenti nel 2023.

Di seguito gli incontri realizzati:

I Women on Stage. Musa e getta - L'anello magico, che ha visto la lettura scenica di Arianna Ninchi e Silvia Siravo, la musica dal vivo di Francesco Traverso e la partecipazione di Emiliana De Blasio, Advisor del Rettore Luiss per Diversity & Inclusion.

I Arte e Diritti Umani. Donne in Arte. La strada verso l'emancipazione femminile, con i saluti di Emiliana De Blasio, la partecipazione di Barbara Jatta, Direttore dei Musei Vaticani, e la moderazione di Davide Indino, Studente Luiss e Presidente dell'Associazione Studentesca Universitaria Quinta Dimensione, e Maria Luisa Di Ronza, Studentessa Luiss e Vicepresidente dell'Associazione Studentesca Universitaria Quinta Dimensione.

I **Any Given 8 XL**, una settimana di lezioni aperte, tenute durante l'8 marzo diffuso, in occasione della Giornata internazionale della donna. 9 appuntamenti con un focus su:

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

I **Cultura di Genere e della Diversità**, con Emiliana De Blasio, Luca Giustiniano, Prorettore per l'Organizzazione e Faculty Luiss, Valentina Picca Bianchi, Presidente Comitato Impresa Donna MISE e Presidente Donne Imprenditrici FIPE, Elisabetta Migliorelli, Giornalista, conduttrice televisiva e Presidente Associazione Oltre e Luigi Pezzilli, Founder P&Co.

I **Inclusione e parità di genere nel lavoro**, insieme ad Emiliana De Blasio, Serena Cecconi, Presidente di Ability Garden Onlus e Consulente esperto in ambito Diversity, Equity & Inclusion, Alessia Canfarini, Equity Partner BIP e Head of Human Capital BIP, Pasquale Padula, Responsabile Sviluppo e Change Management Acea.

I **Violenza di genere - Ferite a Morte: un dialogo con Serena Dandini**, come ultimo appuntamento del ciclo ed un'occasione per riflettere sul tema della violenza contro le donne insieme a Giovanni Lo Storto, Direttore Generale Luiss, ed Emiliana De Blasio.

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

Con la conclusione a giugno di “Any Given 8”, Luiss ha dato avvio nell’anno accademico 2023/2024 al nuovo ciclo di eventi “D&I Intersections”, inaugurato a novembre in occasione della Giornata internazionale per l’eliminazione della violenza contro le donne. Obiettivo di **“D&I Intersections”** è promuovere la parità di genere, incoraggiare l’emancipazione e l’autodeterminazione delle donne, ridurre le discriminazioni e valorizzare le diversità ed unicità riconoscendo, al contempo, che è dalla sovrapposizione ed intersezionalità delle identità sociali che è possibile comprendere la complessità dell’esperienza umana e leggere le esigenze della società.

Durante l’anno accademico 2023/2024 sono stati realizzati 4 appuntamenti - che verranno approfonditi nel BdG 2024 - con un focus su:

- I Violenza sulle donne: storie di detenute
- I Leadership femminile: non è solo una messa in scena
- I Ritratte: Donne di arte e scienza
- I Dibattito-presentazione del film “Maschile singolare”

Inoltre, in concomitanza della Giornata internazionale della donna e visto il successo della prima edizione, nel 2024 l’Ateneo ha replicato l’8 marzo diffuso. Grazie alla partecipazione di Docenti, Studentesse e Studenti, rappresentanti di organizzazioni internazionali, esperti nei campi del diritto, della comunicazione e della psicologia nonché autrici di fama nazionale e internazionale, sono state tenute 7 lezioni aperte.

Complessivamente, l’Ateneo nel 2023 ha realizzato 44 incontri sulla leadership femminile: seminari, lezioni aperte, conferenze, presentazioni di libri e testimonianze che hanno rappresentato un momento di riflessione per promuovere una maggiore consapevolezza su alcuni temi quali, a titolo esemplificativo, il gender gap; il rapporto tra donne, diritti e media; il ruolo delle donne nella consulenza; i divari di genere nell’alfabetizzazione finanziaria e la detenzione femminile.



Attivazione e prosecuzione di partnership per l'erogazione di borse di studio

Nel quadro delle agevolazioni economiche, prosegue il nostro impegno per l'empowerment delle Studentesse grazie al progetto #donneSTEM, tenuto in collaborazione con Terna e Fondazione Mario Gasbarri – Alleanza Assicurazioni.

Nell'ambito invece del programma Brave Women Award finanziato da Only The Brave (OTB) Foundation, sono state erogate 4 borse di studio per le Studentesse che intendono iscriversi a uno dei 3 Corsi Magistrali individuati tra: i) Global Management e Politics; ii) Strategic Management; iii) Data Science and Management.

Nel 2023 l'importo totale delle borse di studio e degli esoneri erogati alle Studentesse iscritte a corsi di area STEM (Management and Computer Science e Data Science and Management) ammonta a 365.600 €.

DIFFUSIONE DI DISTRIBUTORI DI ASSORBENTI FEMMINILI NEI SERVIZI IGIENICI

Realizzazione e messa in opera dei distributori

Il progetto per la diffusione di distributori gratuiti di assorbenti plastic free e biocompostabili nei servizi igienici dell'Ateneo era stato avviato nel 2022 e ha trovato consolidamento nel 2023 con la start-up This Unique. Con questo piccolo ma significativo gesto di attenzione verso la popolazione femminile, Luiss ha voluto contribuire alla normalizzazione sociale delle mestruazioni, accrescere il senso di appartenenza alla Comunità e creare un ambiente di lavoro e di studio sostenibile ed inclusivo. Grazie all'installazione di 10 dispenser, nel 2023 sono stati erogati complessivamente 18.100 assorbenti nei campus di Viale Romania, Viale Pola e Via Parenzo.

IDEAZIONE DI UN PIANO DI COMUNICAZIONE INTEGRATA

Creazione nell'intranet della sezione "Sostenibilità, D&I" con l'integrazione di una sottosezione dedicata ai temi dell'Inclusione e della Diversità

Nell'era della trasformazione digitale, semplificare la comunicazione e la collaborazione lavorativa è fondamentale. Per questo motivo, a novembre è stato rilasciato un portale intranet accessibile a Staff, Faculty e collaboratori. Nell'ambito della sezione "Sostenibilità, D&I", è stata creata la sottosezione "Diversity & Inclusion" come canale per promuovere e rimanere aggiornati sulle iniziative e sulle policy D&I di Ateneo.



03

03

03

03

03

03

Analisi di Contesto

3.1 Analisi della Componente Studentesca

Gli Studenti delle Lauree Triennali (LT), Magistrali/Specialistiche (LM e LS) e a Ciclo Unico (LCU) rappresentano nel loro insieme la cosiddetta Componente Studentesca.

Per l'anno accademico 2022/2023, come già accennato nel Bilancio di Genere 2022, è stata messa in atto una radicale trasformazione nell'organizzazione didattica che ha visto la creazione di School, Undergraduate e Graduate, superando la precedente struttura basata sui Dipartimenti. Questa riorganizzazione viene illustrata nel Bilancio di Genere del 2023 ed è un fattore da tenere in considerazione nel confronto con i dati degli anni precedenti.

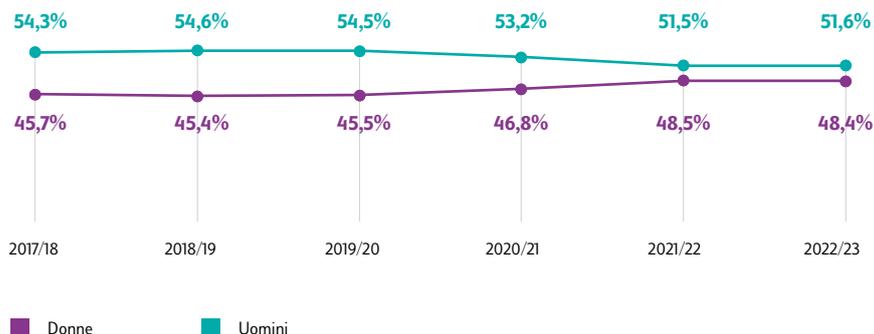
3.1.1 Composizione

I dati storici permettono di confermare, negli ultimi due anni, una convergenza verso la parità tra la componente femminile e quella maschile. Osservando l'intera serie storica, la differenza tra la componente maschile e quella femminile è passata da 9,2% nell'a.a. 2018/2019 al 3,2% nell'a.a. 2022/2023, registrando una differenza tra le due componenti più che dimezzata in 5 anni.

Dalla **Figura 1** possiamo inoltre osservare che tra il 2019/2020 e il 2021/2022 si è registrato un incremento di 3 punti percentuali delle Studentesse, che sono quasi riuscite ad eguagliare gli Studenti nell'a.a. 2022/2023 (rispettivamente 48,4% donne e 51,6% uomini), con una sostanziale stabilità rispetto all'anno accademico precedente.

Figura 1

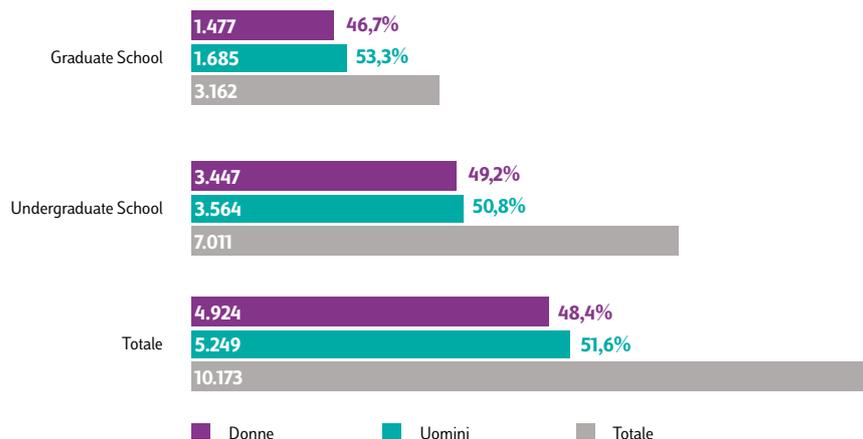
Serie storica
composizione
Studenti



Se osserviamo l'analisi della Componente Studentesca per le School, nell'a.a. 2022/2023, troviamo delle differenze nella composizione di genere: il numero di Studenti donne iscritte alle School *Undergraduate* è quasi pari al numero di iscritti uomini (49,2% vs. 50,8%) mentre quello delle *Graduate* è pari a 46,7% vs. 53,3% come mostrato nella **Figura 2**.

Figura 2

Numero
e percentuale
di Studenti
iscritti a.a.
2022/2023
in base
al genere
e per School



In un'ottica di intersezionalità, è stato fatto anche un focus degli Studenti internazionali per School e per genere: nella **Figura 3** si osserva come il numero di Studentesse straniere iscritte alla *Undergraduate School* e quello di iscritte alla *Graduate School* è maggiore rispetto agli Studenti stranieri maschi; in particolare, le Studentesse straniere iscritte alla *Undergraduate School* sono 198 contro i 180 Studenti stranieri mentre le Studentesse straniere iscritte alla *Graduate School* sono quasi il doppio degli Studenti stranieri (212 Studentesse contro 122 Studenti), contrariamente a quanto succede per gli Studenti italiani come mostra la **Figura 2**.

La **Figura 4** ci permette di notare il diverso peso che le componenti maschili e femminili hanno nelle diverse aree di studio FoET (Fields of Education and Training ISCED-F-2013), stabilite sulla base della classifica internazionale dei

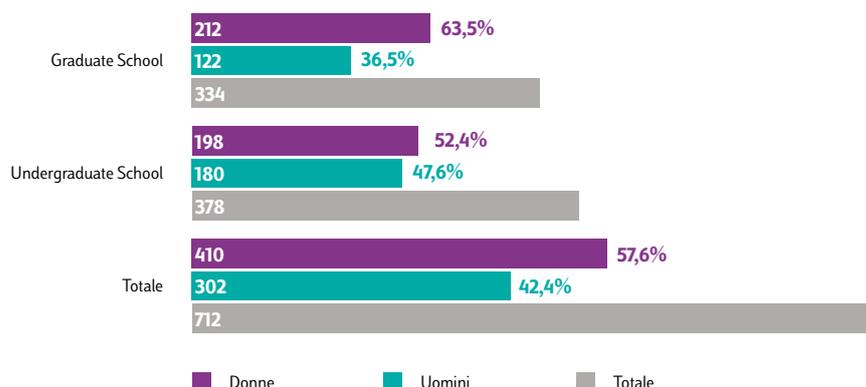


Figura 3

Numero e percentuale di Studenti stranieri iscritti a.a. 2022/2023 in base al genere e per School

settori dell'education dell'Unesco. In particolare, le Studentesse risultano essere la maggioranza nei corsi di Laurea Triennale e Magistrale dell'area *Scienze sociali, giornalismo e informazione* e nei corsi a Ciclo Unico dell'area *Attività Imprenditoriali, commerciali e diritto*. Viceversa, gli Studenti uomini risultano essere la maggioranza nei corsi di Laurea Triennale e Magistrale dell'area *Attività imprenditoriali, commerciali e diritto*.

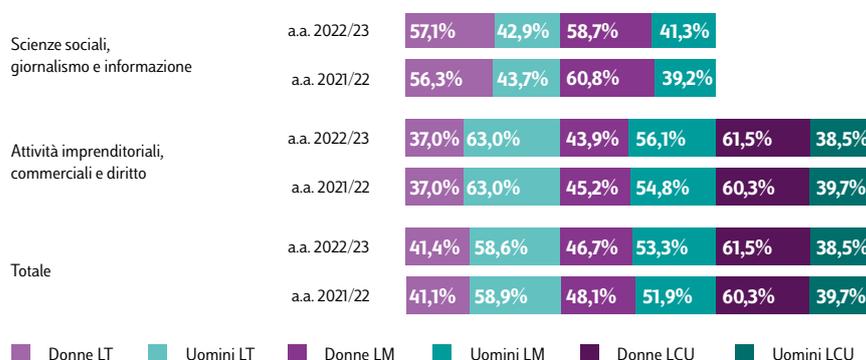


Figura 4

Iscritte/i per tipologia di corso, area di studio e genere a.a. 2022/2023 - 2021/2022

Dai grafici successivi (**Figure 5, 6 e 7**) possiamo osservare un ulteriore dettaglio della componente di iscritti femminile e maschile.

In particolare, la **Figura 5**¹ mostra che la componente femminile rappresenta la maggioranza nei corsi delle classi di laurea in *Scienze Politiche* sul totale degli iscritti sia Triennale che Magistrale, come nel CU e nella LM di *Giurisprudenza*. La componente degli Studenti maschi è maggiore nei corsi di LT e LM di *Impresa e Management* e LT e LM di *Economia e Finanza*. Nel dettaglio, le Studentesse risultano essere la maggioranza degli iscritti ai corsi di LT e LM di Scienze Politiche (LT 57,1% e LM 58,7%) nonché LM (56,2%) e CU (61,5%) di *Giurisprudenza*.

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

Dalle **Figure 6 e 7** possiamo osservare la composizione per genere nei Corsi di Studio delle School Undergraduate e Graduate. Nel dettaglio, le Studentesse rappresentano la maggioranza degli iscritti totali ai tre **Corsi Undergraduate** Politics: Philosophy and Economics (68,1%), Giurisprudenza (61,5%) e Scienze Politiche (52,6%).

Per quanto riguarda invece le **Graduate**, si registra una prevalenza femminile nei Corsi Marketing – Digital (68,0%), International Relations (63,5%), Marketing (61,8%), Global Management and Politics (60,5%), Management (56,6%) e Law, Digital Innovation and Sustainability (56,2%).

Si rileva un equilibrio di genere nel Corso Undergraduate in Business Administration e una parità tra la componente femminile e maschile nel corso Graduate di Strategic Management (digital).

Infine, è possibile riscontrare un significativo divario di genere nei Corsi di studio Undergraduate di Management and Computer Science e Graduate di Economia e Finanza che registrano rispettivamente una presenza femminile del 29,0% e del 25,7%.

Figura 5

Percentuale di iscritti/e per Dipartimento, LT e LM per genere 2022/2023

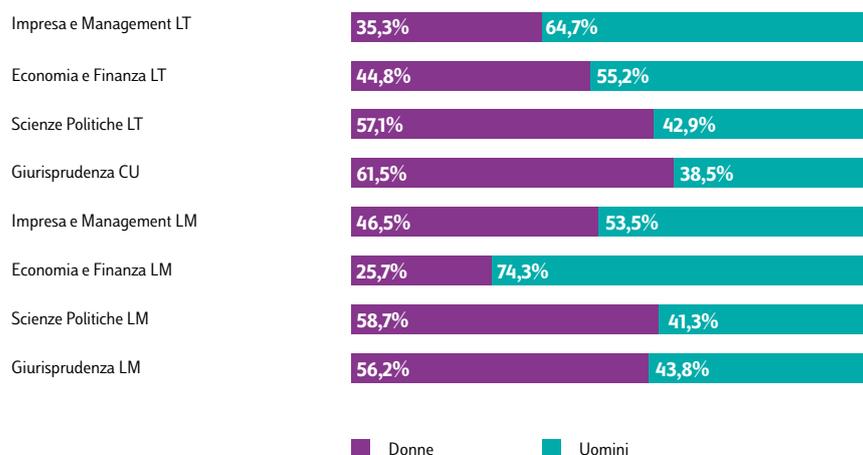
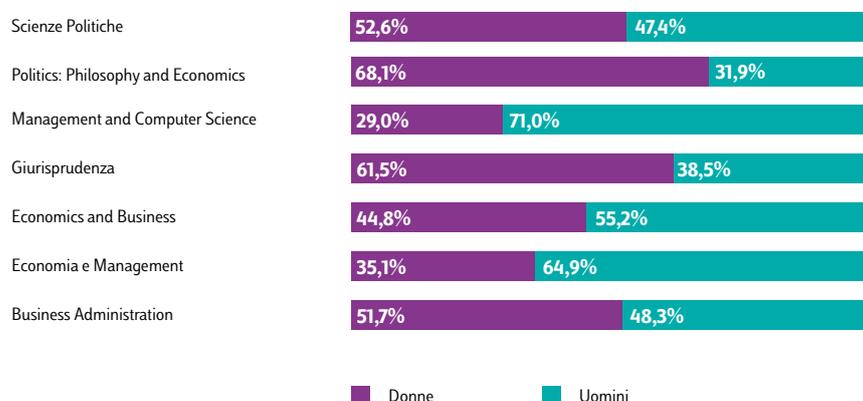


Figura 6

Percentuale di iscritte/i Undergraduate per corso di studio e genere 2022/2023



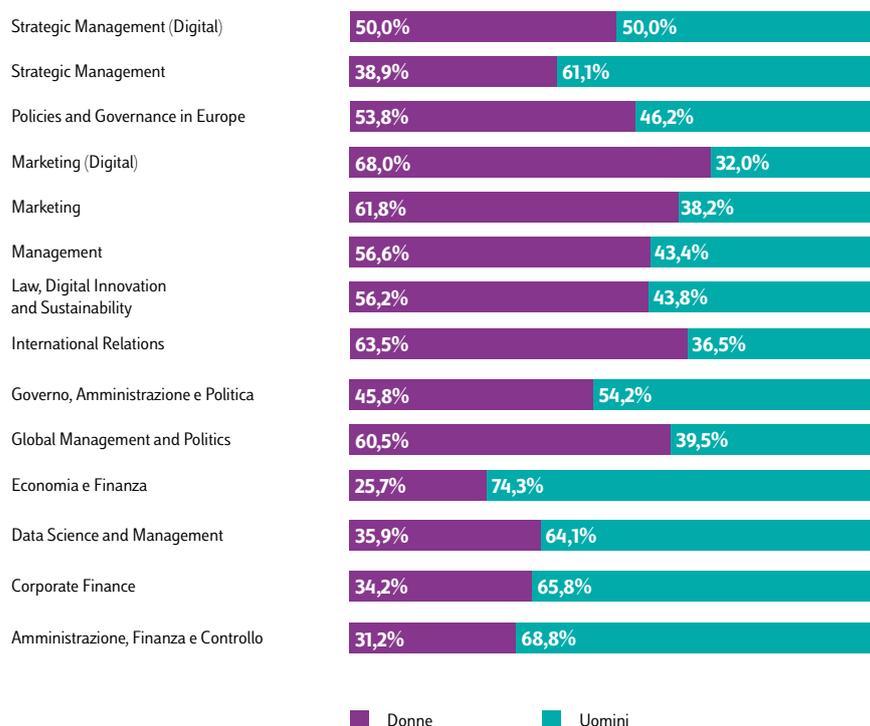


Figura 7

Percentuale di iscritte/i Graduate per corso di studio e genere 2022/2023

La **Figura 8** offre un'ulteriore vista della composizione delle classi di laurea: nell'a.a. 2022/2023 si può notare un aumento di quelle a prevalenza femminile rispetto all'a.a. precedente (28,6% vs. 22,2% nell'a.a. 2021/2022). Inoltre, dal grafico si può notare che nell'a.a. 2022/2023 la percentuale di classi a prevalenza maschile è rimasta invariata rispetto all'a.a. precedente (33,3%).

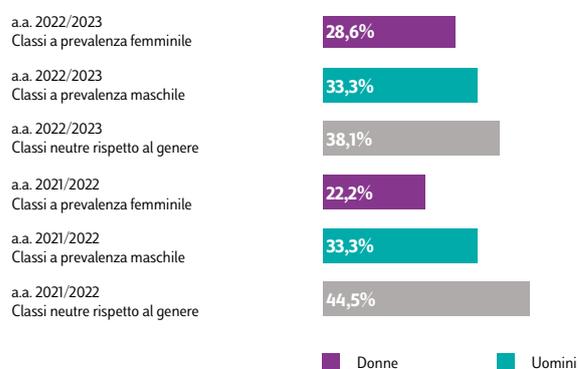


Figura 8

Corsi di studio (classi di laurea) segregati (a prevalenza maschile, femminile, o neutri² rispetto al genere) 2022/2023 – 2021/2022

2 Per “neutro rispetto al genere” si intende che “qualcosa non è associato né alle donne né agli uomini”.
https://eige.europa.eu/publications-resources/thesaurus/terms/1321?language_content_entity=it#:~:text=Il%20termine%20%22neutro%20rispetto%20al,come%20concetti%20o%20stile%20linguistico

La **Figura 9** mostra una panoramica delle aree geografiche di provenienza della Componente Studentesca Luiss iscritta all'a.a. 2022/2023. In linea generale, si nota che la maggioranza delle Studentesse e degli Studenti proviene dal centro Italia, con una percentuale più alta degli uomini (55,8% rispetto alle donne 49,8%). Per quanto riguarda le Studentesse, esse rappresentano la maggioranza degli Studenti provenienti dalle altre regioni di Italia (Sud, Isole, Nord) e dall'Estero (il 7,6% contro il 5,1% degli Studenti stranieri maschi). Infine, dalla **Figura 10**, si può osservare come la percentuale di Studenti stranieri sia considerevolmente aumentata rispetto a 10 anni fa, con le donne che continuano a rappresentare la maggioranza (57,6%).

Figura 9

Area geografica di provenienza iscritti a.a. 2022/2023

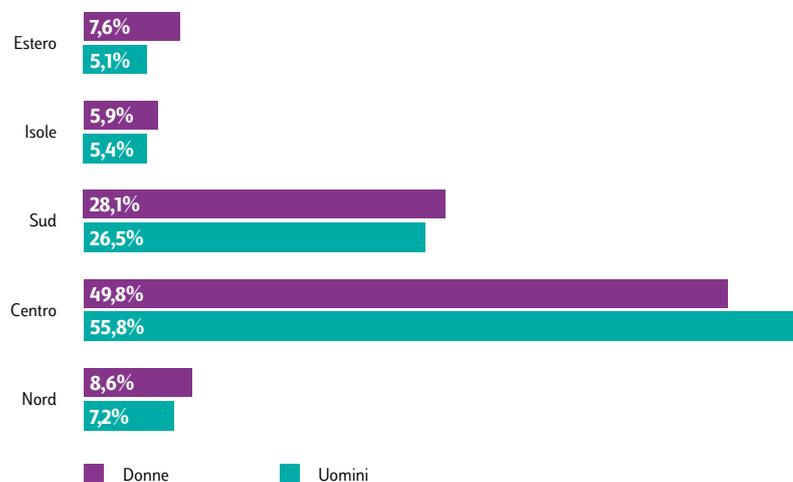
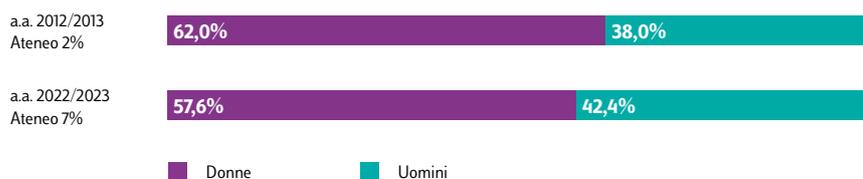


Figura 10

Percentuale di Studenti stranieri in base al genere 10 anni fa e oggi



Guardando alla **Tabella 1**, si può invece osservare un dettaglio sul Paese di provenienza degli Studenti stranieri iscritti sia alla Undergraduate che alla Graduate School. Emergono prevalenze di Studenti stranieri provenienti principalmente dalla Francia sia per l'Undergraduate che per la Graduate School, rappresentanti rispettivamente l'10,8% e il 18,6% del totale. Seguono la Cina con il 9,5% per l'Undergraduate e la Russia con il 7,5% per la Graduate School.

Per i primi quattro Paesi da cui provengono maggiormente gli Studenti stranieri iscritti alla Undergraduate School (Francia, Cina, Kazakistan e Turchia), le donne risultano essere in maggioranza rispetto agli uomini, ad eccezione della Cina.

Per i primi quattro Paesi da cui provengono maggiormente gli Studenti stranieri iscritti alla Graduate School (Francia, Russia, Cina, Norvegia), le donne risultano essere in grande maggioranza rispetto agli uomini.

Tabella 1

Cittadinanza
Studenti
stranieri
per genere
(valori assoluti)

CITTADINANZA	UNDERGRADUATE SCHOOL			
	DONNE	UOMINI	TOTALE	%
FRANCIA	30	11	41	10,8%
CINA	17	19	36	9,5%
KAZAKISTAN	14	10	24	6,3%
TURCHIA	13	10	23	6,1%
GERMANIA	8	9	17	4,5%
SERBIA	12	3	15	4,0%
ALBANIA	9	3	12	3,2%
ROMANIA	4	6	10	2,6%
RUSSIA	5	4	9	2,4%
BELGIO	2	6	8	2,1%
SVIZZERA	5	3	8	2,1%
UCRAINA	6	2	8	2,1%
MONTENEGRO	5	2	7	1,9%
REGNO UNITO	4	3	7	1,9%
MAROCCO	3	3	6	1,6%
POLONIA	4	2	6	1,6%
SIRIA	0	6	6	1,6%
ECUADOR	0	5	5	1,3%
PERÙ	3	2	5	1,3%
AFGHANISTAN	1	3	4	1,1%
BULGARIA	1	3	4	1,1%
ETIOPIA	2	2	4	1,1%
GRECIA	3	1	4	1,1%
IRAN	3	1	4	1,1%
IRAQ	1	3	4	1,1%
MACEDONIA	3	1	4	1,1%
SAN MARINO	4	0	4	1,1%
SRI LANKA	2	2	4	1,1%
STATI UNITI D'AMERICA	1	3	4	1,1%
UNGHERIA	0	4	4	1,1%
ALTRO	33	48	81	21,4%
TOTALE COMPLESSIVO	198	180	378	100%

CITTADINANZA	GRADUATE SCHOOL			
	DONNE	UOMINI	TOTALE	%
FRANCIA	46	16	62	18,6%
RUSSIA	22	3	25	7,5%
CINA	11	9	20	6,0%
NORVEGIA	12	3	15	4,5%
GERMANIA	8	6	14	4,2%
KAZAKISTAN	12	1	13	3,9%
PAESI BASSI	4	6	10	3,0%
SVEZIA	7	3	10	3,0%
BELGIO	5	3	8	2,4%
MAROCCO	4	4	8	2,4%
STATI UNITI D'AMERICA	3	5	8	2,4%
ROMANIA	6	1	7	2,1%
SPAGNA	4	3	7	2,1%
TUNISIA	6	1	7	2,1%
DANIMARCA	3	3	6	1,8%
REGNO UNITO	0	6	6	1,8%
UCRAINA	5	1	6	1,8%
ALBANIA	3	2	5	1,5%
MONTENEGRO	4	1	5	1,5%
SERBIA	3	2	5	1,5%
AUSTRIA	1	3	4	1,2%
BULGARIA	2	2	4	1,2%
RUANDA	1	3	4	1,2%
TURCHIA	2	2	4	1,2%
BRASILE	0	3	3	0,9%
CANADA	1	2	3	0,9%
GHANA	2	1	3	0,9%
PERÙ	0	3	3	0,9%
VIETNAM	3	0	3	0,9%
AZERBAIGIAN	1	1	2	0,6%
ALTRO	31	23	54	16,2%
TOTALE COMPLESSIVO	212	122	334	100%

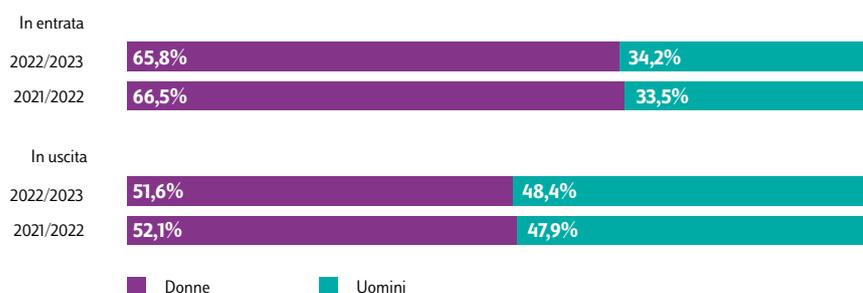
3.1.2 Mobilità

La **Figura 11** fornisce statistiche sugli Studenti e sulle Studentesse partecipanti a programmi di scambio internazionale, sia in entrata che in uscita. Nell'a.a. 2022/2023 possiamo osservare che, come durante l'a.a. 2021/2022, le Studentesse rappresentano una considerevole maggioranza tra la Componente Studentesca in entrata (65,8% di Studentesse contro il 34,2% di Studenti), anche se è possibile apprezzare un leggero aumento percentuale degli Studenti maschi rispetto all'anno precedente.

Tra gli Studenti in uscita, le percentuali risultano essere più equilibrate, con un 51,6% di donne contro un 48,4% di uomini per l'a.a. 2022/2023. Rispetto all'anno accademico precedente durante il quale la componente femminile rappresentava il 52,1%, questi dati rappresentano un avvicinamento verso l'equilibrio tra le due parti.

Figura 11

Percentuale di Studenti in programmi di scambio internazionali in entrata e uscita, per genere a.a. 2022/2023 - 2021/2022



3.1.3 Performance negli Studi

Il presente paragrafo fornisce un'analisi dettagliata della performance accademica degli Studenti per genere e corso di studio, come illustrato nelle **Figure da 12 a 17**. Si inizia con un confronto longitudinale della percentuale di Laureati per voto di laurea e per genere per arrivare ad analizzare la Componente Studentesca che non prosegue nello stesso Corso di Laurea di Immatricolazione.

Dalle **Figure 12 e 13** emergono alcune tendenze interessanti sui laureati e sulle laureate rispetto al totale complessivo per genere. Si nota che la percentuale di Studentesse che si laurea con 110 e Lode è in aumento nell'anno accademico 2022/2023 rispetto all'anno precedente, mentre quella degli Studenti è leggermente inferiore. Per entrambi i generi, nell'a.a. 2022/2023, la percentuale più alta di Laureati è stata registrata nella fascia "110 e Lode", con il 38,6% delle Studentesse e il 29,6% degli Studenti.

Inoltre, è significativo notare che anche la percentuale di Laureati, sia donne che uomini, con un voto compreso tra 106 e 110 è in aumento nell'a.a. 2022/2023, con il 31,1% delle Studentesse e il 27,1% degli Studenti.

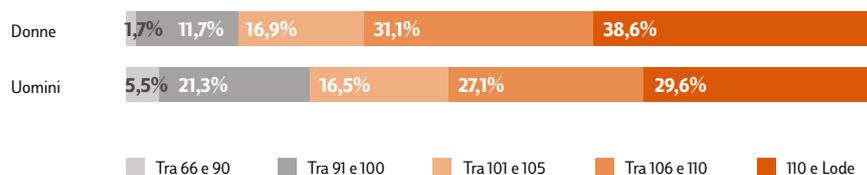


Figura 12

Composizione percentuale di Laureate/i per voto di laurea e genere 2022/2023

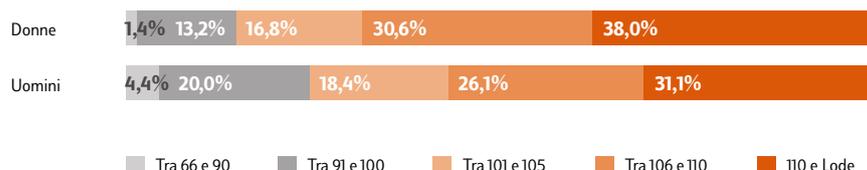


Figura 13

Composizione percentuale di Laureate/i per voto di laurea e genere 2021/2022

I dati riportati nelle **Figure 14 e 15** forniscono un'analisi dettagliata dell'andamento delle Laureate e dei Laureati per i Corsi di Laurea Triennale, Magistrale e a Ciclo Unico, indicando la percentuale di Laureate/i in corso per tipologia di corso e genere. Si osserva che nell'a.a. 2022/2023 la percentuale di Laureate donne in corso è superiore rispetto a quella dei Laureati uomini in tutte le tipologie di corso.

In particolare, per quanto riguarda i Corsi di Laurea Triennale, emerge una significativa differenza percentuale (4,4%): il 95% delle Laureate è in corso a differenza del 90,6% dei Laureati maschi. Anche per il Corso di Laurea Magistrale, si registra un divario (2,7%), con il 97,4% delle Studentesse che si laurea in corso contro il 94,7% degli Studenti maschi. È importante notare che entrambe queste percentuali sono in aumento rispetto all'anno precedente.

Infine, per quanto riguarda il Corso di Laurea a Ciclo Unico, le Studentesse che si laureano in corso rappresentano l'82% mentre gli Studenti maschi il 79,9%, con una performance leggermente peggiorativa delle donne ed una crescita dei Laureati uomini in corso rispetto all'anno accademico precedente.

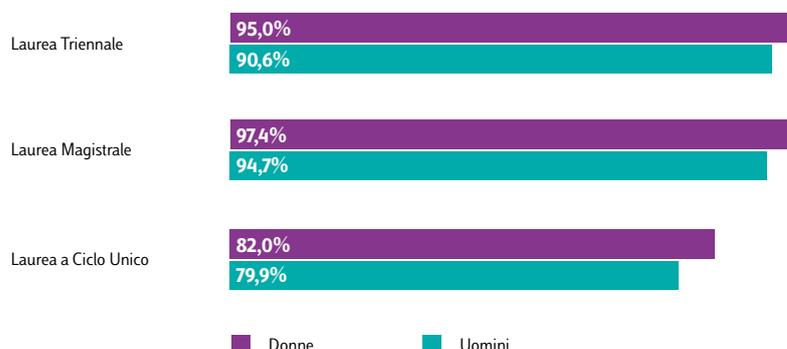
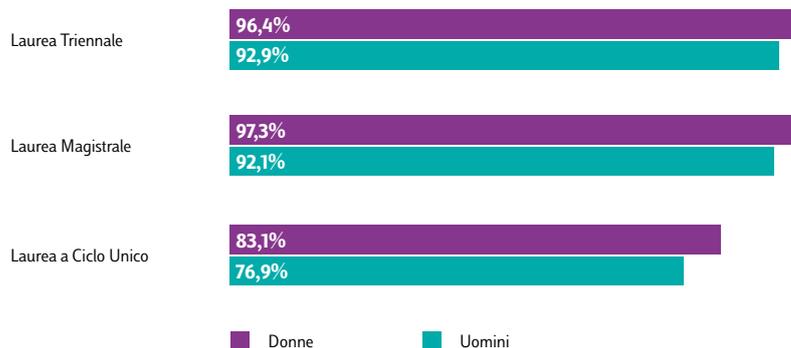


Figura 14

Percentuale Laureate/i in corso per tipologia di laurea e genere 2022/2023

Figura 15

Percentuale Laureate/i in corso per tipologia di laurea e genere 2021/2022



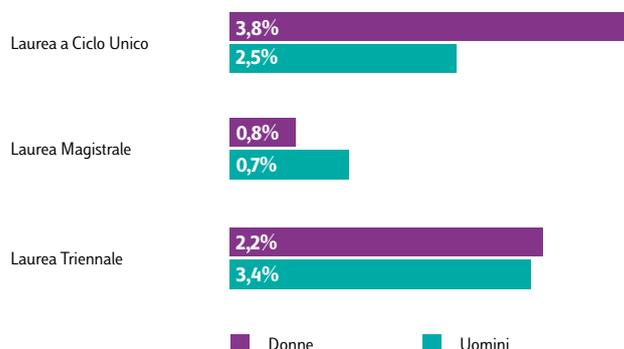
Relativamente al confronto degli anni 2022/2023 e 2021/2022, le **Figure 16** e **17** mostrano l'andamento degli Studenti e Studentesse che non proseguono nel medesimo Corso di Laurea di Immatricolazione. In particolare, si nota una diminuzione della percentuale di Studentesse che non hanno proseguito gli studi al secondo anno e nel medesimo Corso di Laurea Triennale in cui si erano inizialmente immatricolate; tale percentuale è scesa dal 2,8% dell'a.a. 2021/2022 al 2,2% nell'a.a. 2022/2023. Al contrario, gli Studenti di genere maschile hanno mostrato una crescita percentuale che va dal 2,7% al 3,4%.

Per quanto concerne la Laurea Magistrale, nell'anno accademico 2022/2023, la percentuale di Studentesse che non hanno continuato il percorso è stata dello 0,8%. Si tratta di una percentuale simile a quella degli Studenti uomini, che si attesta allo 0,7% evidenziando, pertanto, un sostanziale equilibrio di genere.

In ultimo, rispetto ai Corsi di Laurea a Ciclo Unico, la percentuale delle Studentesse che non prosegue è pari al 3,8% (contro il 2,5% degli Studenti maschi).

Figura 16

Tasso di Studenti e Studentesse che non proseguono nello stesso Corso di Laurea di Immatricolazione 2022/2023



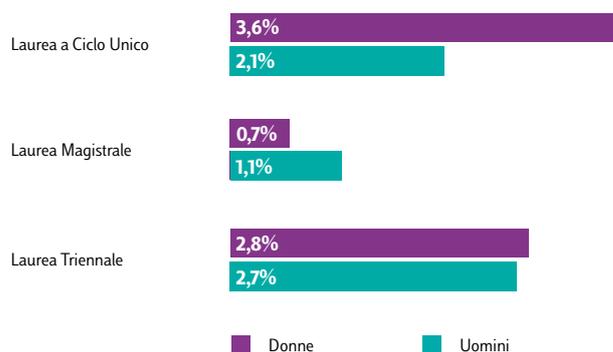


Figura 17

Tasso di Studenti e Studentesse che non proseguono nello stesso Corso di Laurea di Immatricolazione 2021/2022

3.1.4 Tasso di Occupazione di Laureati e Laureate

Le figure a seguire (**Figura 18** e **Figura 19**) si concentrano sul tasso di occupazione, fornendo uno spaccato in base al tempo trascorso dalla data di laurea (1 anno o 5 anni), alla tipologia di corso e al genere. Nel complesso si possono osservare, già a prima vista, valori occupazioni alti, con percentuali maggiori registrate tra le Lauree Magistrali rispetto alle Lauree a Ciclo Unico.

Concentrandoci sul tasso di occupazione dei Laureati a 1 anno dalla laurea, si può osservare innanzitutto che le donne risultano avere tassi di occupazione più alti degli uomini, sia per quanto riguarda le Lauree Magistrali (97,2% delle donne contro il 95,3% degli uomini), sia per quanto riguarda le Lauree a Ciclo Unico (96,0% delle donne contro il 94,3% degli uomini). Il tasso di occupazione delle donne delle Lauree Magistrali è in crescita rispetto all'andamento dell'anno precedente e rimane più alto rispetto a quello dei colleghi maschi anche a 5 anni dalla laurea: si registra un tasso di occupazione femminile al 100,0% contro il 97,8% di quello maschile. Per quanto riguarda invece le Lauree a Ciclo Unico, a 5 anni la situazione si capovolge prevedendo un tasso di occupazione del 98,2% per gli uomini contro il 95,9% delle donne.

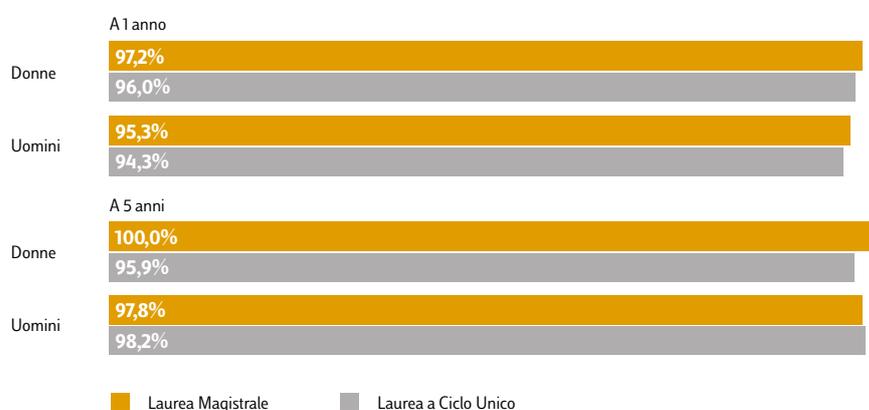


Figura 18

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

Figura 19

Tasso di occupazione di Laureate/i a 1 anno e 5 anni dalla laurea, per tipologia di corso (LM, LCU) e genere 2022



Nonostante i tassi di occupazione siano complessivamente più alti per le Laureate rispetto ai colleghi uomini, questi ultimi registrano retribuzioni medie più alte come evidenziato dalle **Figura 20**. Dall'indagine Laureate/i 2023, la retribuzione media dei Laureati uomini, a 1 anno dalla Laurea, risulta essere pari a 1.694 € contro i 1.446 € delle donne, confermando il gap rispetto ai 10 anni precedenti.

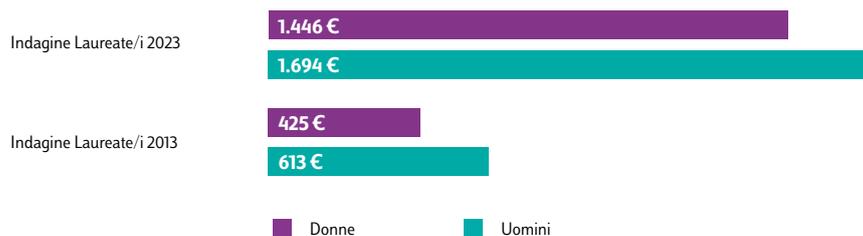
Nelle **Figure 21 e 22** si scende nel particolare delle Lauree Magistrali e a Ciclo Unico: le retribuzioni delle Laureate risultano essere mediamente più basse rispetto a quelle dei Laureati già a 1 anno dalla laurea: nel 2023 si registrano infatti per le Lauree Magistrali 1.838€ di retribuzione media per gli uomini contro i 1.714€ delle donne; per le Lauree a Ciclo Unico, invece, si registrano 1.022€ di retribuzione media per gli uomini contro gli 837€ di retribuzione media per le donne.

A 5 anni dalla laurea, il divario tra uomini e donne si amplia: per le Lauree Magistrali, si registrano 2.450 € di retribuzione media per gli uomini contro i 2.048 € delle donne; per le Lauree a Ciclo Unico, si registrano 2.485 € degli uomini contro i 2.265 € delle donne.

Tuttavia, se paragonati agli stipendi del 2022 (**Figura 22**), gli stipendi delle donne a 5 anni dalla Laurea Magistrale e a Ciclo Unico sono aumentati nel 2023 (**Figura 21**) anche se in modo meno che proporzionale rispetto ai colleghi maschi mentre ad 1 anno dalla Laurea Magistrale crescono più di quelle degli uomini (13% vs. 9%), seppur rimanendo, come visto nel paragrafo precedente, a un livello retributivo inferiore.

Figura 20

Retribuzione Laureate/i in base al genere a 1 anno dalla Laurea - 10 anni fa e oggi



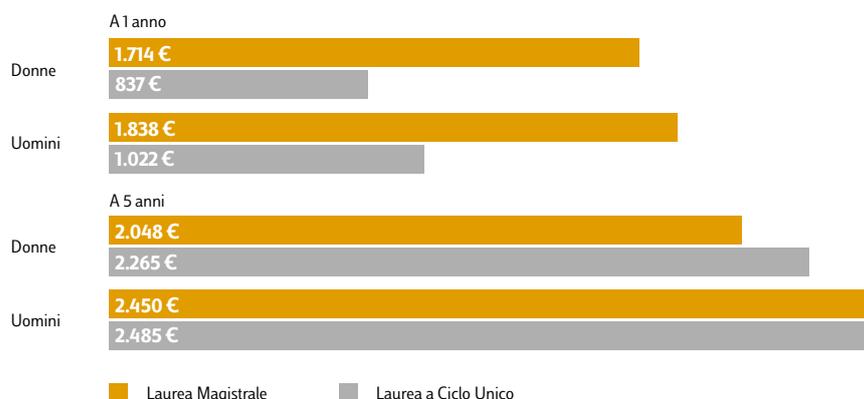


Figura 21

Retribuzione mensile netta di Laureati a 1 anno e 5 anni dalla laurea per tipologia di corso (LM, LCU) e genere 2023

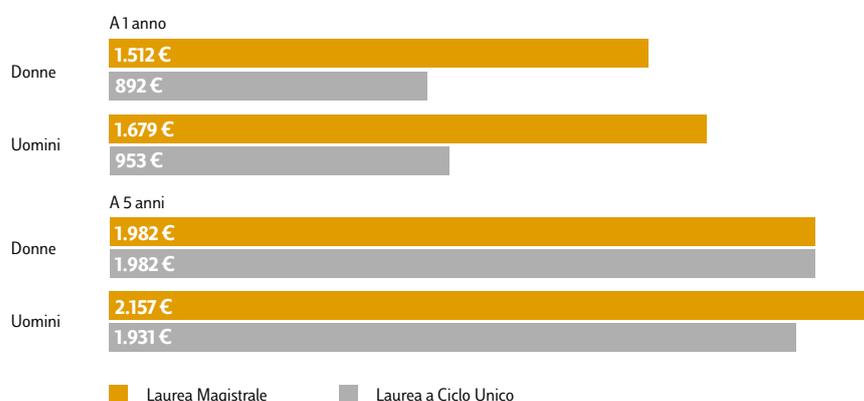


Figura 22

Retribuzione mensile netta di Laureati a 1 anno e 5 anni dalla laurea per tipologia di corso (LM, LCU) e genere 2022

3.1.5 Corsi di Dottorato – Composizione

Al contrario di quanto succede nei Corsi di Laurea, le **Figure 23 e 24** mostrano, sia nel 2022/2023 sia nel 2021/2022, una polarizzazione a favore degli uomini nei Corsi di Dottorato in “Scienze Sociali, giornalismo e informazione” all’interno dei quali rientrano i Dottorati afferenti alle Scienze Politiche.

Per quanto riguarda invece complessivamente l’Area FoEt (cfr Composizione Studentesca) “Attività Imprenditoriali, commerciali e di diritto”, le iscritte ai Corsi di Dottorato sono sostanzialmente stabili nei due anni accademici oggetto di analisi e complessivamente vicine al numero di Studenti maschi (47,7% dottorande vs. 52,3% dottorandi); in particolare, le donne sono la metà nel Corso di Economics (7 vs. 14) e sono quasi equivalenti nel Corso di Diritto e Impresa (35 vs. 33) e Management (21 vs. 22).

Figura 23

Percentuale iscritte/i ai corsi di Dottorato per area di studio e genere 2022/2023

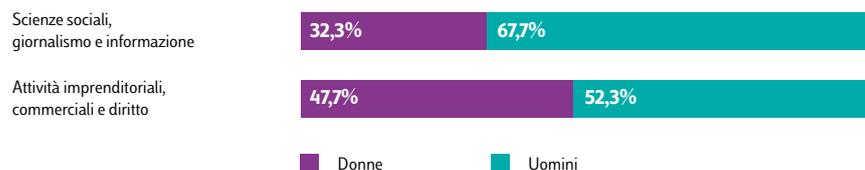
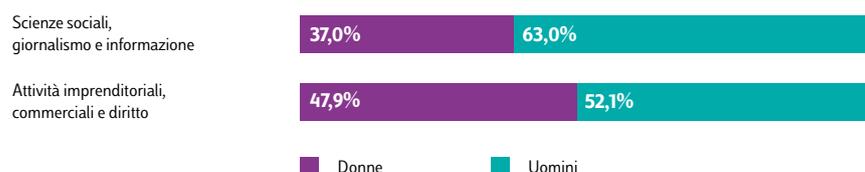


Figura 24

Percentuale iscritte/i ai corsi di Dottorato per area di studio e genere 2021/2022



Dalla **Tabella 2** che segue, si può osservare che il tasso di abbandono ai Corsi di Dottorato di ricerca, nel 2022/2023 diminuisce per gli uomini (dal 2,9% a 1,1%) ed aumenta, invece, per le donne. Rispetto a queste ultime, il tasso di abbandono passa dal 2.2% al 4,1%: una possibile lettura del fenomeno potrebbe essere riconducibile alla maggiore partecipazione delle donne ai concorsi³ pubblici, indetti grazie ai fondi del PNRR, oltre all’enfasi che la riforma sui concorsi pubblici del 2023 sta ponendo sulla parità di genere. Questi due fattori potrebbero essere stati la motivazione che ha spinto molte iscritte ai Corsi di Dottorato ad abbandonare il percorso accademico.

Tabella 2

Tasso di abbandono ai Corsi di Dottorato di ricerca, per genere

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

3 FormezPA, “La selezione di personale per le pubbliche amministrazioni” (Rapporto Formez PA 2022). https://www.formez.it/sites/default/files/formez_rapporto_2022_la_selezione_di_personale_per_le_pa.pdf

3.2 Analisi del Personale Docente e Ricercatore

In questa sezione viene mostrato un focus in base al genere sui dati relativi al corpo docente dell'Università Luiss Guido Carli. Tale analisi riguarda la numerosità dei due generi, le loro carriere e la loro produttività scientifica. Analogamente al capitolo dedicato alla Componente Studentesca, le analisi qui riportate sono conformi alle Linee Guida diffuse dalla CRUI¹ per la redazione dei Bilanci di Genere nelle università.

Il Personale Docente e Ricercatore nel corso del 2023 si è arricchito di una nuova figura di ricercatore e comprende le seguenti categorie:

- I Personale docente di prima fascia (PO² – Grade A);
- I Personale docente di seconda fascia (PA³ – Grade B);
- I Personale ricercatore a tempo indeterminato (RU⁴ – Grade C);
- I Personale ricercatore a tempo determinato (RTD⁵ – Grade C), A o B o Tenure Track (RTDA, RTDB, RTT);
- I Titolare di assegno di ricerca (AR⁶ – Grade D).

Il Ricercatore Tenure Track (RTT) è la nuova figura di ricercatore a tempo determinato introdotta da una recente riforma disciplinata dalla L.79/2022. La durata di questo nuovo contratto di Ricercatore è di 6 anni. Si tratta di figure, appunto, in tenure track, pertanto, già a partire dal terzo anno dalla presa di servizio possono passare, previa valutazione, al ruolo di Professori Associati (a patto che ricorrano le condizioni previste dalla legge). La ratio della riforma sicuramente è legata alla volontà di garantire una stabilizzazione maggiore alle figure di ricercatore.

¹ CRUI, 'Linee guida per il Bilancio di Genere negli Atenei italiani' (settembre 2019)
<https://www.cruai.it/linee-guida-per-la-redazione-di-policy.html>

² Professore Ordinario

³ Professore Associato

⁴ Ricercatore Universitario, categoria non presente in Luiss

⁵ Ricercatore Tempo Determinato

⁶ Assegnista di Ricerca

⁷ Commissione europea, Direzione generale della Ricerca e dell'innovazione, 'She figures 2021: gender in research and innovation: statistics and indicators' (Publications Office 2021)
<https://op.europa.eu/it/publication-detail/-/publication/67d5a207-4da1-11ec-91ac-01aa75ed71a1>

Basandosi sulle indicazioni fornite dalla pubblicazione triennale “She Figures” della Commissione europea, nei grafici che saranno presentati si mettono in evidenza alcuni fenomeni ampiamente riconosciuti nello studio della parità di genere, come già visto nei Bilanci di Genere precedenti. Tra questi, si annovera la *segregazione verticale* della carriera delle donne in ambito accademico - visibile nell’andamento a forbice dei grafici - che riflette il fatto che poche donne raggiungono posizioni apicali. Si fa altresì menzione del concetto di “*glass ceiling*”, una barriera invisibile che ostacola l’accesso delle donne alle posizioni di vertice, spesso a causa di ostacoli difficilmente individuabili. Infine, si discute del cosiddetto “*leaky pipeline*” come fenomeno che descrive la progressiva uscita delle donne dal percorso delle carriere accademiche una volta completato il periodo di formazione universitaria.

3.2.1 Composizione

Di seguito, nelle **Figure 25** e **26**, viene raffigurata la distribuzione percentuale per genere dei Docenti di prima fascia negli anni 2023 e 2022. Si evidenzia una diminuzione marginale della proporzione di Docenti donne di prima fascia sul totale delle Docenti donne, attestatasi al 22% nel 2023 vs. il 24,4% nel 2022, con una diminuzione di oltre 2 punti percentuali rispetto all’anno precedente. Questo perché, nonostante le PO siano cresciute nel 2023 come mostra il confronto tra la **Figura 27** e la **Figura 28**, ciò è avvenuto in modo meno che proporzionale rispetto alle figure più junior delle Ricercatrici e delle Assegniste di Ricerca.

Figura 25

Distribuzione percentuale per genere Docenti prima fascia 2023



Figura 26

Distribuzione percentuale per genere Docenti prima fascia 2022



Inoltre, nelle **Figure 27** e **28** emerge un incremento percentuale nella distribuzione delle Docenti donne in tutti i ruoli nell’anno 2023 rispetto al 2022 (ad esclusione della figura RTDB che rimane stabile). Infatti, per la figura di PO, nel 2023, le Docenti donne rappresentano il 15,7% del totale, con un aumento di 1,8 punti percentuali rispetto al 2022. La figura di PA nel 2023 è composta da Docenti

donne per il 41,9%, registrando un incremento di 2,5 punti percentuali rispetto all'anno precedente. Le RTDA nel 2023 rappresentano il 70%, con un aumento di 3,3 punti percentuali rispetto al 2022. Le AR nel 2023 costituiscono il 36,5%, con un incremento di 6,1 punti percentuali rispetto all'anno precedente. Infine, per le RTDB la percentuale di donne rimane invariata rispetto al 2022, mantenendosi al 25% nel 2023. Per quanto riguarda la nuova figura dei Ricercatori Tenure Track, questa è composta principalmente da donne rappresentando il 75% del totale.

Questi dati riflettono una tendenza positiva verso una maggiore presenza femminile nel mondo accademico, soprattutto nei ruoli di responsabilità e ricerca.

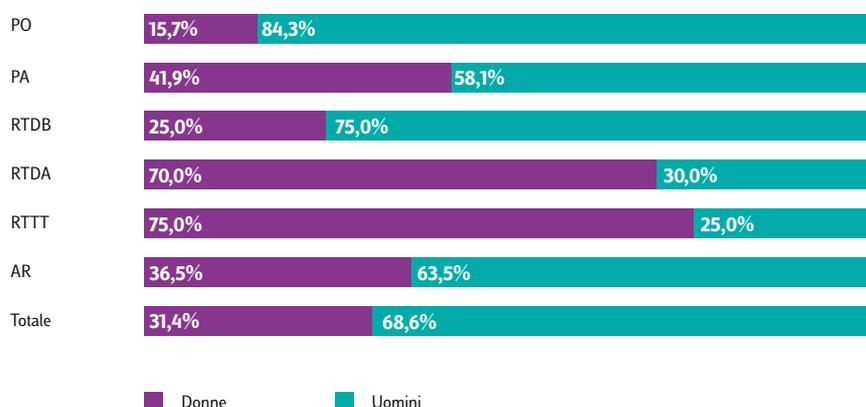


Figura 27

Distribuzione percentuale per genere e ruolo 2023



Figura 28

Distribuzione percentuale per genere e ruolo 2022

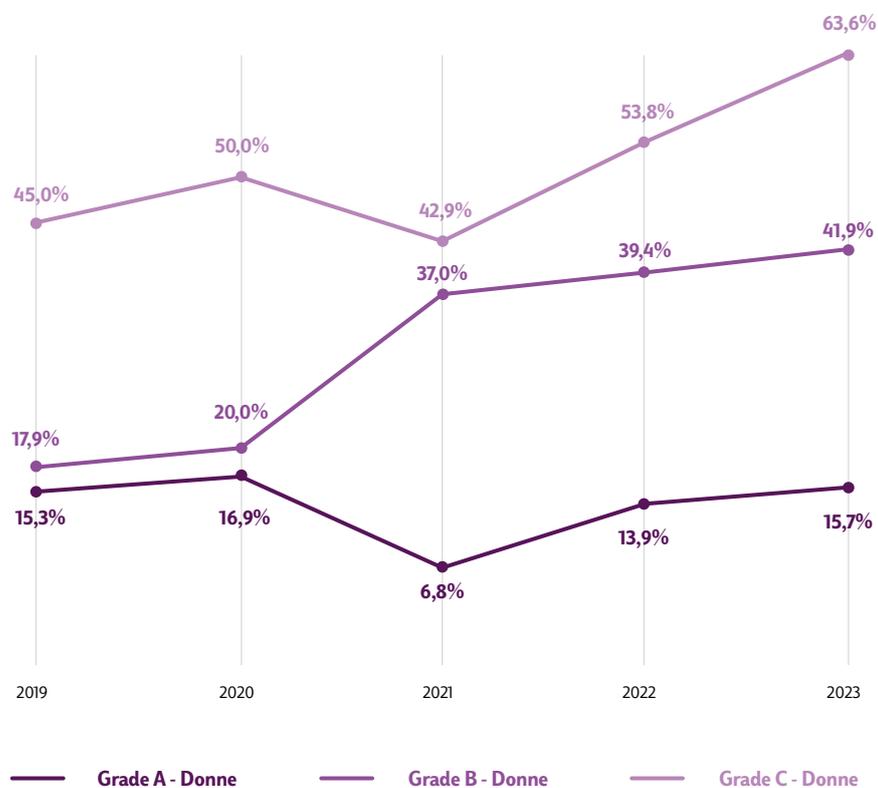
Le serie storiche presenti nelle **Figure 29 e 30** illustrano le variazioni percentuali nel numero di donne che occupano le posizioni di Docente di prima fascia, Docente di seconda fascia e Ricercatrici (RTDA, RTDB e RTT) nel quinquennio 2019-2023. Questi grafici forniscono un'istantanea delle tendenze in corso in quegli anni.

Dalla **Figura 29** possiamo notare che, nel 2023, l'andamento di crescita per le donne nel campo dell'insegnamento e della ricerca si conferma in modo positivo per tutti i ruoli; infatti, le Docenti donne di fascia A costituiscono il 15,7% del totale dei Professori appartenenti alla medesima fascia. Questo valore rappresenta un incremento di 1,8 punti percentuali rispetto al 2022 e addirittura 8,9 punti percentuali in più rispetto al 2021. È interessante notare che la percentuale di Docenti donne di fascia A è più che raddoppiata nel 2023 rispetto al 2021. Anche per le Docenti di fascia B questa tendenza è più che positiva: infatti, nel 2023, la percentuale di Docenti donne di fascia B è la maggiore per tutto il periodo di riferimento, pari al 41,9%. Questo valore è in crescita rispetto a tutti gli anni precedenti e aumenta di ben 24 punti percentuali rispetto al 2019.

Le Docenti di fascia C (che comprendono tutti i ricercatori a tempo determinato, inclusi i tenure track) rappresentano nel 2023 la maggioranza rispetto ai Docenti uomini della medesima fascia. Infatti, la percentuale di Docenti donne di fascia C è del 63,6%, con un incremento di 9,8 punti percentuali rispetto all'anno precedente e 20,7 punti in più rispetto al 2021.

Dalla **Figura 30** emerge un trend positivo di crescita delle figure femminili nel mondo del Personale Docente e Ricercatore. Nel 2023, le donne rappresentano il 29,4% del totale, rispetto al 20,8% del 2019, registrando un aumento significativo di 8,6 punti percentuali.

Figura 29
Serie storica percentuale donne per ruolo



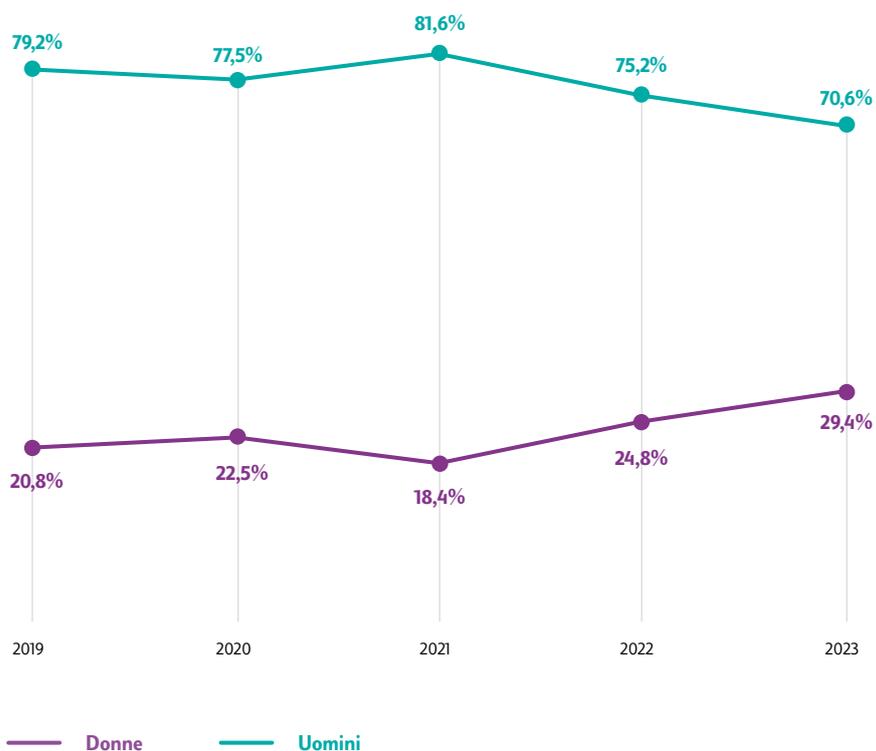


Figura 30

Serie storica
Personale
Docente e
Ricercatore
(PA, PO,
RTDA, RTDB)
per genere

Nelle serie storiche successive (**Figura 31**, **Figura 32**, **Figura 33**), viene esaminato nel dettaglio il divario tra donne e uomini all'interno del corpo docente universitario, suddiviso sempre tra Docenti di prima fascia, di seconda fascia e Ricercatori (esclusi gli AR). Si può osservare la progressiva convergenza verso la parità di genere tra i Docenti di fascia B con le Docenti donne che costituiscono il 41,9% vs. 58,1% dei Docenti uomini. Inoltre, il Personale Docente e i Ricercatori di fascia C sono formati principalmente da donne con il 63,6%, rispetto al 36,4% di uomini. In sintesi, mentre tra i Docenti di fascia A e B prevale ancora la presenza maschile, le donne rappresentano invece la maggioranza tra i Ricercatori di fascia C.



Figura 31

Serie storica
Personale
Docente e
Ricercatore
GRADE A -
per genere



Figura 32

Serie storica
Personale
Docente e
Ricercatore
GRADE B -
per genere



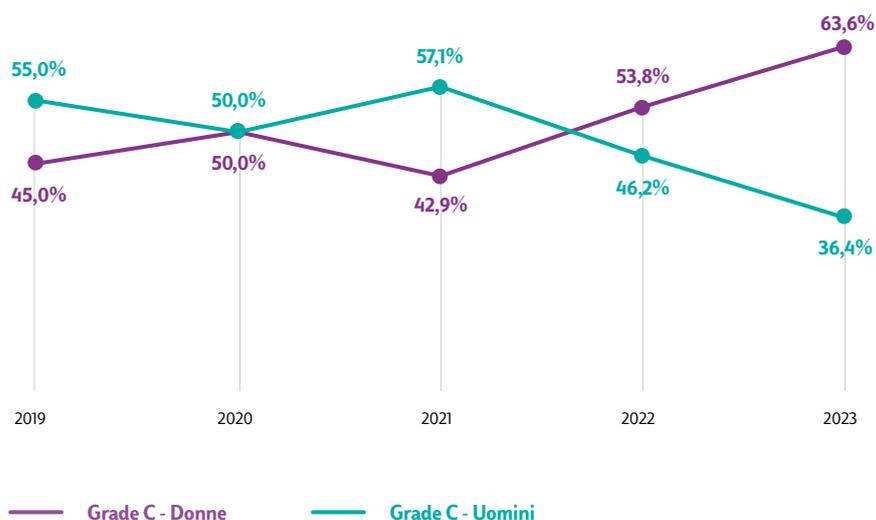


Figura 33

Serie storica
Personale
Docente e
Ricercatore
GRADE C -
per genere

Nei grafici successivi (**Figura 34, Figura 35, Figura 36, Figura 37**), viene illustrata la distribuzione dei Docenti per genere, ruolo e classe di età.

La suddivisione per fasce d'età dei Docenti nel 2023, come evidenziato nella **Figura 34**, rivela che sia le Professoresse che i Professori di fascia A presentano principalmente un'età superiore ai 54 anni (69% delle Professoresse, 67% dei Professori). In questa categoria la seconda fascia d'età più rappresentata è quella tra i 45 e i 54 anni, maggiore in termini percentuali per le donne che sono il 31% vs. il 24% degli uomini. Solo gli uomini compaiono, invece, nella fascia d'età più giovane "tra i 35 ed i 44 anni" e rappresentano il 9% del totale della categoria di fascia A.

Le Professoresse Associate (Grade B) presentano un'età media inferiore rispetto ai colleghi maschi dello stesso grado. Nel dettaglio, il 54% delle Professoresse si colloca nella fascia d'età compresa tra i 35 e i 44 anni, mentre il 50% degli uomini ha un'età compresa tra i 45 e i 54 anni.

Per quanto concerne i Ricercatori a Tempo Determinato (Grade C - RTDA, RTDB e RTT) emerge, tra i vari dati interessanti, che nessuna Docente rientra nella fascia di età tra i 45 e 54 anni, che invece rappresenta il 12,5% del totale dei Docenti uomini. Al contrario, la maggioranza delle Ricercatrici si colloca nella fascia di età compresa tra i 35 e i 44 anni, con una percentuale del 71%.

Nell'ambito degli Assegnisti di Ricerca (Grade D), si evidenzia un parallelismo tra donne e uomini tale per cui entrambi i gruppi presentano un'età massima di 44 anni e si collocano principalmente nella fascia di età inferiore ai 34 anni. In particolare, le Docenti appartengono per il 63% a questa fascia di età, mentre gli uomini per il 76%.

Figura 34

Distribuzione percentuale per genere e classe d'età 2023

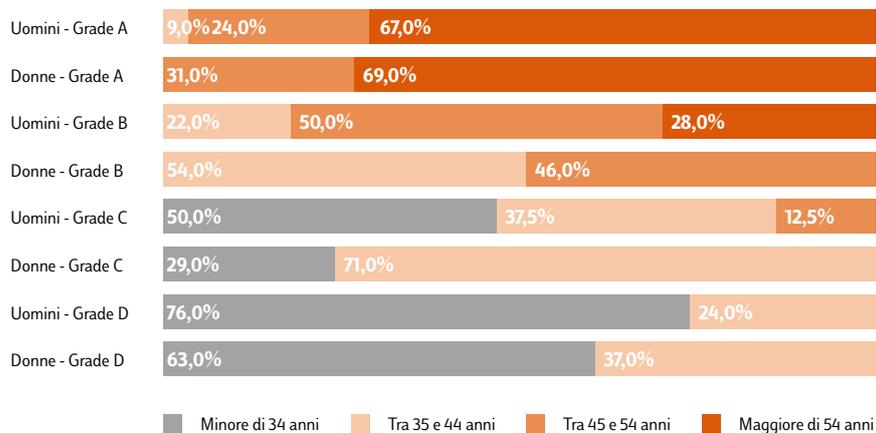


Figura 35

Distribuzione donne per grado e classe d'età 2023 - numeri assoluti

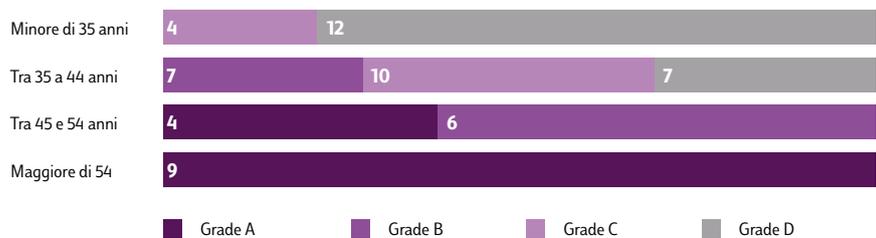


Figura 36

Distribuzione uomini per grado e classe d'età 2023 - numeri assoluti

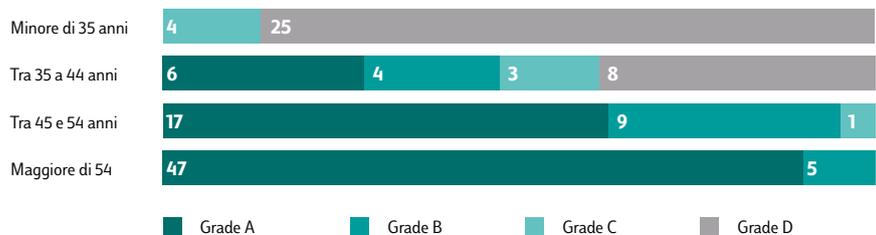
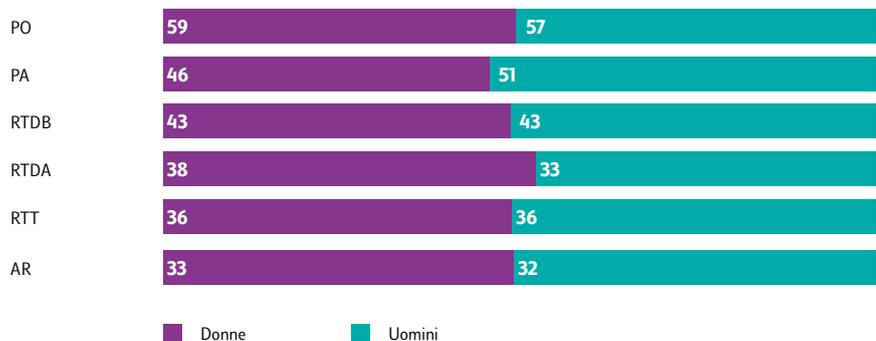


Figura 37

Età media Personale Docente per fascia e per genere - numeri assoluti



Le **Figure 38 e 39** illustrano la distribuzione dei Professori e delle Professoresse di prima fascia nei diversi FoRD (Field of Research and Development) negli anni 2023 e 2022, basandosi sull'indice She Figures⁸ della Commissione europea. Questi grafici focalizzano l'attenzione sui FoRD presenti nella Faculty Luiss.

Dalle **Figure 38 e 39** emerge chiaramente che nel 2023 la percentuale delle Docenti di prima fascia è aumentata nel campo delle Social Science, passando dal 12% dell'anno precedente al 14,3%. Si tratta complessivamente di 2 unità in valore assoluto, ma questo aumento riflette un progresso significativo verso la parità di genere all'interno della Faculty Luiss e sottolinea l'impegno per promuovere l'equità e l'inclusione nell'ambito accademico e della ricerca.

Questi dati sono confrontati, a livello di genere, con la distribuzione numerica dei Docenti di prima fascia negli anni 2023 e 2022 (rispettivamente **Figura 39** e **Figura 41**).

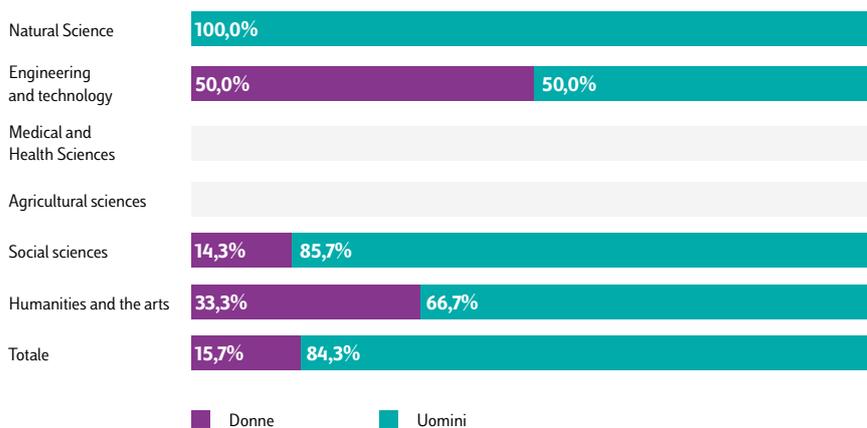


Figura 38

Distribuzione Docenti di prima fascia tra Fields of Research & Development secondo la classificazione She Figures 2023

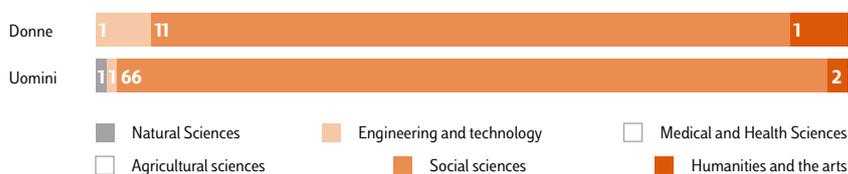


Figura 39

Distribuzione Docenti di prima fascia per Fields of Research & Development 2023 - numeri assoluti

Figura 40

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

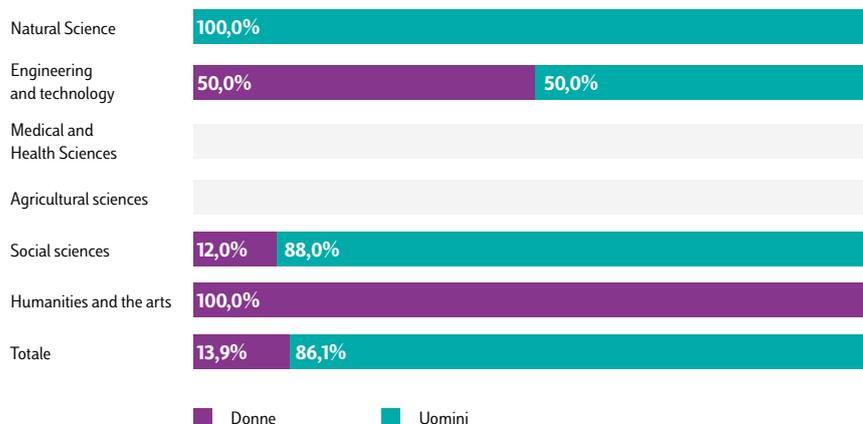
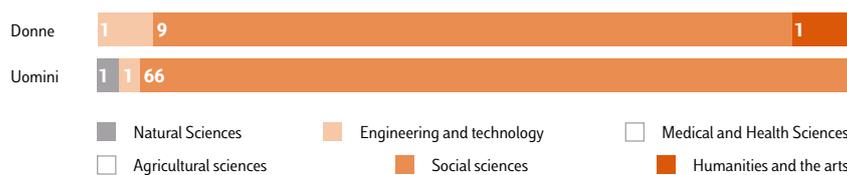


Figura 41

Distribuzione Docenti di prima fascia per Fields of Research & Development 2022 – numeri assoluti



3.2.2 Progressione nella Carriera

La **Figura 42** presenta un’analisi dettagliata della forbice della carriera intesa come progressione delle posizioni accademiche, dal momento dell’ottenimento della laurea fino al raggiungimento del Dottorato di Ricerca e del ruolo di Personale Ricercatore e Docente di Grado B e A.

Focalizzandoci sull’anno 2023, emerge un trend di crescita della popolazione femminile in molte categorie. Nel segmento degli Studenti, si osserva una quasi parità di genere con le donne che rappresentano il 48,4%, evidenziando un aumento di 2,9 punti percentuali rispetto al 2020. Anche tra i Laureati e le Laureate, le donne rappresentano il 47,7% corrispondente a un incremento di ben 2,4 punti percentuali rispetto al 2020. Tra i Dottorandi, si registra una quasi parità con il 44,8% di donne nel 2023, corrispondente a un incremento di 3,8 punti percentuali rispetto al 2020. Infine, anche tra i Dottori e le Dottoresse, la percentuale di donne si attesta al 44,7%.

In merito al Personale Ricercatore, nel 2023 le donne rappresentano il 63,6%, segnando un notevole aumento di 13,6 punti percentuali rispetto al 2020. Da ultimo, si evidenzia una convergenza verso la parità di genere tra il Personale Docente di seconda fascia, con il 41,9% di donne che raddoppia rispetto al 2020 quando la percentuale di Docenti di genere femminile in questa fascia era del 20%. Rimane comunque ampia la forbice per genere tra il Personale Docente di prima fascia.

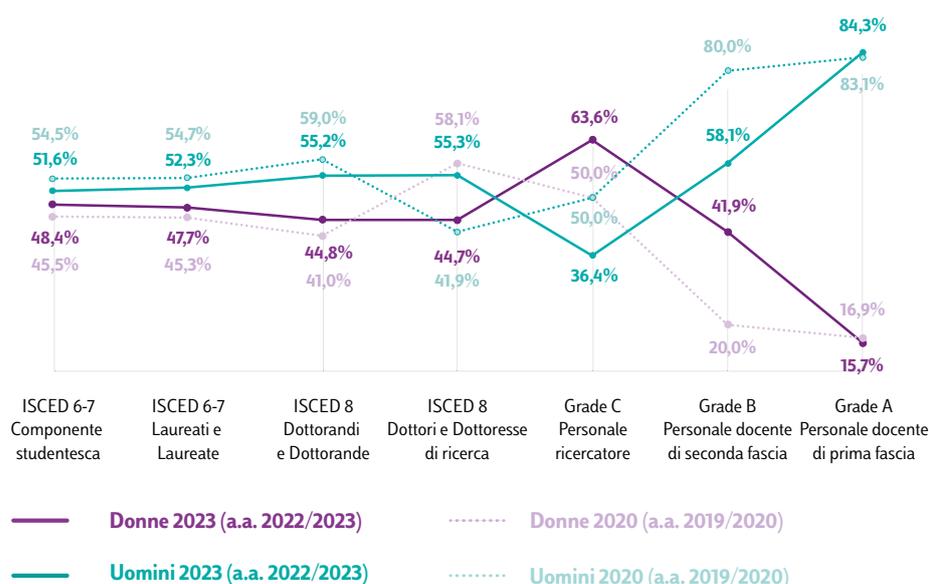


Figura 42

Quota donne e uomini in una tipica carriera accademica

Un indicatore significativo per valutare i progressi verso la parità di genere è il rapporto di femminilità, calcolato per ruoli e aree CUN⁹. Quando questo rapporto è inferiore a 1, indica una sovra-rappresentazione degli uomini; al contrario, un valore superiore a 1 indica una sovra-rappresentazione delle donne. Se il rapporto è esattamente 1, si verifica una perfetta parità tra il numero di donne e uomini, come illustrato nella **Tabella 3**.

Meno di 1 donna ogni 8 uomini	0	0,125
Da 1 donna ogni 8 uomini ad 1 donna ogni 4 uomini	0,125	0,25
Da 1 donna ogni 4 uomini ad 1 donna ogni 2 uomini	0,25	0,5
Da 1 donna ogni 2 uomini ad 1 donna ogni uomo	0,5	1
1 donna ogni uomo	1	1
Da 1 donna per ogni uomo a 3 donne ogni 2 uomini	1,00	1,5
Da 3 donne ogni 2 uomini a 2 donne ogni uomo	1,5	2
Più di 2 donne ogni uomo	>2	

Tabella 3

Legenda rapporto femminilità

Nella **Tabella 4** vengono esposti i dati relativi al rapporto di femminilità per gli anni 2020-2023. Questi sono suddivisi per aree CUN e per i diversi livelli di carriera, includendo Ricercatori a Tempo Determinato, Professori Associati e Professori Ordinari. L'obiettivo è identificare le aree in cui sono stati già raggiunti risultati positivi e individuare possibili spazi di miglioramento.

Nel 2023, emerge un dato significativo riguardante i Ricercatori a Tempo Determinato nell'ambito dell'area 12 - Scienze giuridiche: il rapporto di femminilità supera 2 donne per ogni uomo, con un valore pari a 6. Questo risultato rappresenta un notevole incremento rispetto al 2020, quando il rapporto di femminilità era 0,60 e rispecchia la crescita delle figure di Ricercatrici a tempo determinato avvenuta negli anni, in particolare per Giurisprudenza.

Inoltre, per i Professori Associati nelle aree 13 - Scienze economiche e statistiche e 14 - Scienze politiche e sociali, il rapporto di femminilità è aumentato da 0,3 nel 2020 a 0,7 nel 2023. Questo incremento indica una maggiore presenza di donne tra i PA in entrambe le aree.

Nel 2023, nell'ambito dell'area 9 - Ingegneria Industriale e dell'Informazione, si è confermato un rapporto paritario tra donne e uomini tra i Professori Ordinari, con una proporzione di 1 a 1.

Tabella 4

Rapporto di femminilità per ruolo e area CUN anni 2020-2023

	RTD		PA		PO	
	2023	2020	2023	2020	2023	2020
01 - Scienze matematiche e informatiche	0,0				0,0	0,0
09 - Ingegneria industriale e dell'informazione					1,0	1,0
11 - Scienze storiche, filosofiche, pedagogiche e psicologiche			0,0	0,0	0,0	0,0
12 - Scienze giuridiche	6,0	0,6	0,3	0,0	0,2	0,2
13 - Scienze economiche e statistiche	0,83	1,33	0,7	0,3	0,1	0,2
14 - Scienze politiche e sociali		2,0	0,7	0,3	0,3	0,0

3.2.3 Ricerca

La ricerca competitiva a livello nazionale e internazionale viene analizzata attraverso diverse figure che illustrano la distribuzione del genere e del settore scientifico/disciplinare dei responsabili scientifici di progetto (PI) e dei finanziamenti ottenuti per progetti di ricerca nel 2021/2023. In particolare, le **Figure 43 e 44** forniscono un'immagine dettagliata di questa distribuzione.

La Luiss ha partecipato a progetti di ricerca nei settori scientifici definiti dall'European Research Council (ERC) come Social Science and Humanities (SH) e Physical Sciences and Engineering (PE). Si sottolinea che, nell'ultimo quinquennio, l'anno 2023 è il primo in cui Luiss ha ottenuto finanziamenti per progetti specificamente inerenti alle tematiche riconducibili al settore PE. Tra questi, in particolare, 3 sono progetti svolti in ambito nazionale finanziati dal MUR con il bando PRIN 2022.

La **Figura 43** mostra che nel triennio 2021/2023 le donne rappresentano il 34,8% dei PI nel settore SH e il 40% nel settore PE. Questo indica una presenza femminile significativa, soprattutto nel settore delle scienze fisiche e dell'ingegneria, dove la percentuale di donne PI supera quella del settore delle scienze sociali e umanistiche. In termini di valori assoluti, per il settore PE si tratta di 2 donne e 3 uomini, mentre per il settore SH di 24 donne e 45 uomini.

La **Figura 44** fornisce alcuni dettagli sui finanziamenti cumulativi ottenuti per progetti di ricerca nel triennio 2021/2023, evidenziando che il 27,4% del valore totale dei finanziamenti è stato assegnato a donne PI nel settore SH, mentre una percentuale ancora maggiore, il 49,7%, è stata assegnata a donne PI nel settore PE.

In sintesi, i dati presentati nei grafici offrono una panoramica della situazione della ricerca competitiva nel 2021/2023, mettendo in luce la distribuzione di genere tra i PI e il valore dei finanziamenti ottenuti, con particolare attenzione ai settori scientifici in cui la Luiss è attiva.

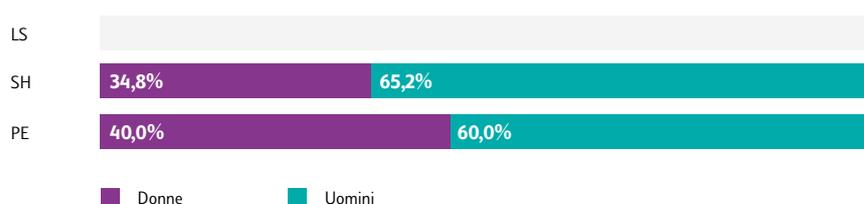


Figura 43
PI Progetti per genere e settore ERC

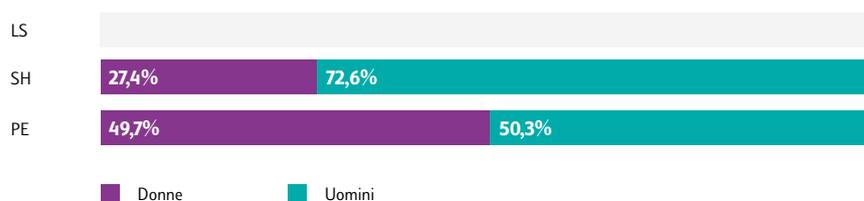


Figura 44
Finanziamenti per genere e settore ERC

La **Tabella 5** fornisce un'analisi approfondita sull'andamento dei finanziamenti per la ricerca nel 2023, mettendo in evidenza un aumento della media dei finanziamenti pro-capite rispetto all'anno precedente. Questo incremento è particolarmente evidente per le Professoresse Ordinarie, che hanno mostrato una crescita significativa nella partecipazione e nell'ottenimento di finanziamenti per la ricerca attraverso bandi per i Progetti di Ricerca di Interesse Nazionale (PRIN), altri bandi nazionali, fondi di ricerca di Ateneo (finanziamenti forniti direttamente dall'Ateneo per sostenere la ricerca di base) e bandi internazionali.

Per quanto riguarda le Professoresse Associate e le Ricercatrici a Tempo Determinato di tipo B, la **Tabella 5** indica anche un aumento dei finanziamenti pro-capite per la partecipazione a "Bandi PRIN e ad altri bandi nazionali" e alla "Ricerca di base - fondi di Ateneo".

In conclusione, nella **Tabella 5** viene evidenziato un trend positivo per il 2023 in termini di finanziamenti per la ricerca, con un particolare rafforzamento della posizione delle donne nel panorama accademico che si traduce in un incremento dei finanziamenti pro-capite per le Ricercatrici a diversi livelli di carriera accademica.

Tabella 5

Media pro-capite fondi di ricerca per genere e per ruolo 2023-2022

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

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

La **Tabella 6** fornisce dati incoraggianti riguardo la partecipazione femminile nel campo della ricerca scientifica, mostrando un aumento del numero di progetti finanziati con donne che ricoprono il ruolo di Principal Investigators (PI) nel 2023 rispetto agli anni precedenti.

Per quanto riguarda la categoria “Altri Progetti”, che include una varietà di iniziative di ricerca finanziate da enti diversi rispetto ai principali programmi nazionali o internazionali, si osserva un incremento del numero in cui le donne agiscono come PI nel 2023 rispetto al 2021 e al 2022. Questo suggerisce che le donne stanno guadagnando maggiore visibilità e riconoscimento nel campo della ricerca, assumendo ruoli di leadership in un numero crescente di progetti.

Inoltre, grazie al significativo incremento del numero di progetti PRIN vinti dall’Ateneo nell’anno 2023 (34), la tabella mostra un aumento specifico nel numero di donne PI per tali progetti (11) rispetto al 2022. I PRIN sono tra i più prestigiosi e competitivi bandi di finanziamento per la ricerca in Italia, e un incremento del numero di donne PI in questi progetti indica un progresso significativo verso una maggiore equità di genere nella ricerca accademica.

Tabella 6

Progetti finanziati 2021-2023 per genere

	PRIN 2020 (2022)		PRIN 2022 E PRIN 2022 PNRR (2023)		ERC (2022)		ERC (2023)		ALTRI PROGETTI (2021)		ALTRI PROGETTI (2022)		ALTRI PROGETTI (2023)	
	DONNE PI	UOMINI PI	DONNE PI	UOMINI PI	DONNE PI	UOMINI PI	DONNE PI	UOMINI PI	DONNE PI	UOMINI PI	DONNE PI	UOMINI PI	DONNE PI	UOMINI PI
N. Progetti finanziati	3	3	11	23	0	1	0	1	3	7	3	5	6	7
Percentuale progetti finanziati	50,0%	50,0%	32,4%	67,6%	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%	30,0%	70,0%	37,5%	62,5%	46,2%	53,8%
Finanziamenti in migliaia di €	207 €	589 €	811 €	1.800 €	-€	1.448 €	-€	1.878 €	315 €	939 €	1.284 €	1.064 €	1.151 €	1.941 €
Percentuale finanziamenti	26,0%	74,0%	31,1%	68,9%	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%	25,1%	74,9%	54,7%	45,3%	37,2%	62,8%

3.2.4 Altre Evidenze

Nelle **Figure 45** e **46** sono rappresentati i flussi e i passaggi di ruolo in base al genere per il Personale Docente e Ricercatore. Si nota che nel 2023 i cambi di ruolo hanno coinvolto esclusivamente Docenti di genere maschile, mentre nel 2022 è avvenuto uno spostamento di ruolo tra Ricercatore e Professore Associato per quanto riguarda il genere femminile. Le ulteriori crescite nell'ambito dei PO e PA sono avvenute tramite chiamata diretta.

Figura 45

Passaggi di ruolo per genere 2023

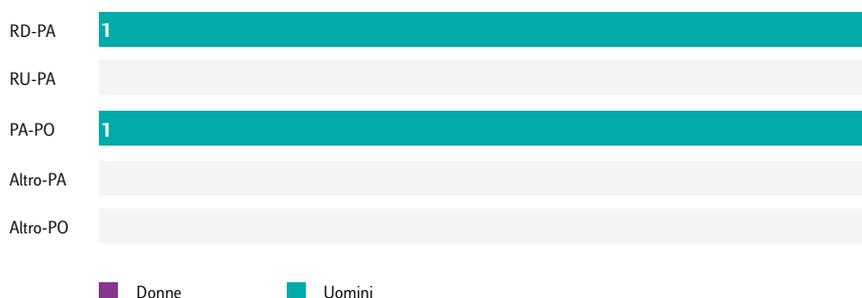
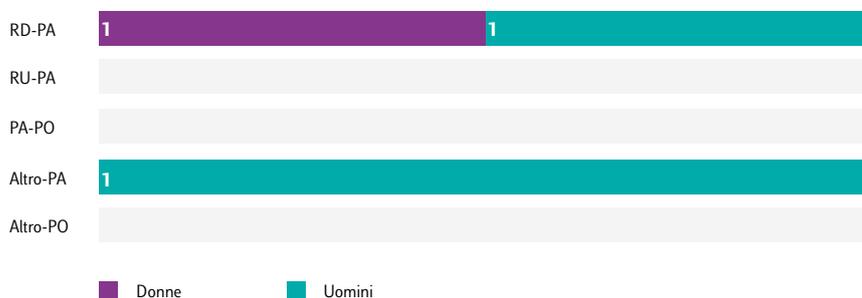


Figura 46

Passaggi di ruolo per genere 2022



Nei seguenti grafici a torta, **Figura 47** e **Figura 48**, vengono presentati i dati relativi al regime d'impiego per genere nel 2023 e nel 2022. Analizzando le informazioni riguardanti il regime d'impiego, emerge che nel 2023 le donne impiegate a tempo pieno hanno un'incidenza maggiore rispetto agli uomini, rappresentando il 90% rispetto al 64% di questi ultimi. Inoltre, si osserva un generale aumento del lavoro a tempo pieno nel 2023 rispetto al 2022, sia per le donne (passando dall'87% al 90%) che per gli uomini (passando dal 62% al 64%). Una possibile spiegazione del fenomeno che ha condotto alla crescita del regime d'impegno a tempo pieno e quindi alla riduzione del tempo definito, potrebbe essere data dalla scelta di aver reclutato Docenti che svolgono esclusivamente attività accademica e che, come tali, rientrano tra coloro impiegati a tempo pieno in Luiss.

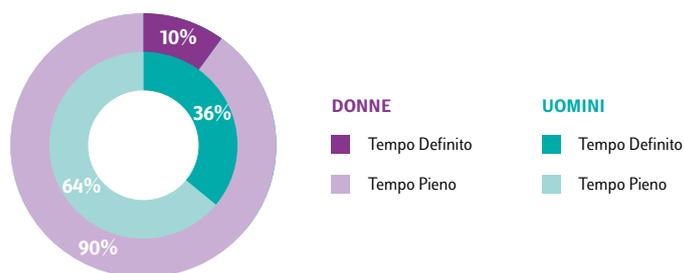


Figura 47

Regime di impiego 2023

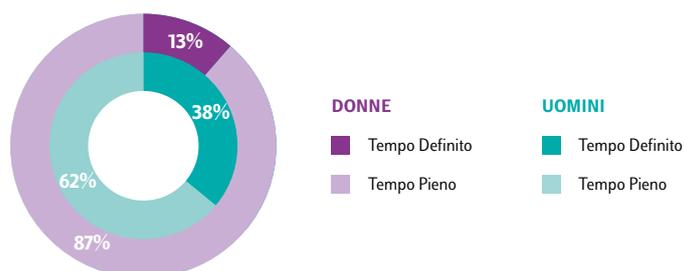


Figura 48

Regime di impiego 2022

Nella **Figura 49** è illustrata la percentuale di donne e uomini che hanno usufruito del periodo sabbatico nel quinquennio compreso tra il 2019 e il 2023. Si evidenzia che la percentuale di donne che ha fatto uso del “gap year” è equivalente a quella degli uomini e pari al 50% per entrambi i generi.

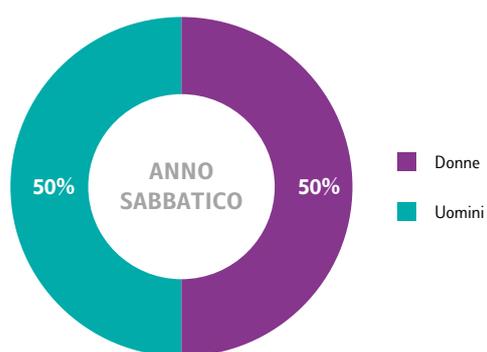


Figura 49

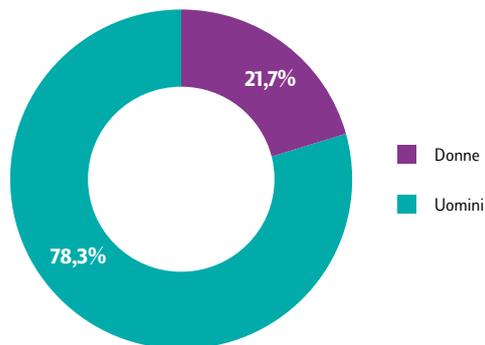
Fruitori di periodo sabbatico nel quinquennio 2019-2023

La **Figura 50** mostra una evidente disparità di genere nel ruolo di Relatrice/Relatore di tesi di laurea.

Nonostante un lieve incremento rispetto al 2022, la percentuale di donne rimane significativamente inferiore rispetto a quella degli uomini. La distribuzione mostra che solo il 21,7% delle relatrici sono donne mentre la grande maggioranza è rappresentata da uomini (78,3%).

Figura 50

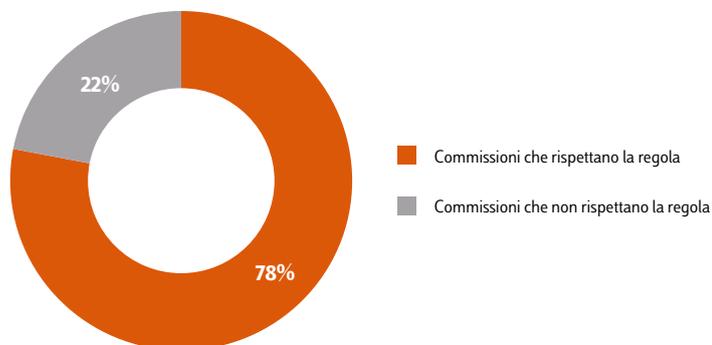
Relatrice/
Relatore tesi
di laurea



Come anticipato nel Capitolo 2.4, le Commissioni di Concorso a composizione mista per genere sono cresciute nel periodo 2019/2023. Su un totale di 64 commissioni, quelle che rispettano la regola sono pari al 78% (in aumento rispetto al quinquennio precedente durante il quale si era registrato un 66%). In 14 Commissioni, equivalenti al 22% del totale, la regola dell'equilibrio di genere non è rispettata.

Figura 51

Commissioni
concorso
2019-2023



3.3 Analisi del Personale Tecnico-Amministrativo

In questo paragrafo ci soffermeremo sulla composizione per genere del Personale Tecnico-Amministrativo (PTA), prima a livello consolidato, includendo quindi Luiss BS SpA e LEME SpA, e poi considerando il solo perimetro Luiss.

In particolare, il paragrafo presenta nel dettaglio il PTA impiegato in Luiss e quello trasferito in Luiss Business School SpA a fine 2022 e in LEME SpA ad aprile 2023 (per maggiori dettagli, si veda il Capitolo **Luiss Business School e LEME**).

Tramite la sottoscrizione di una apposita convenzione tra Luiss e Luiss BS, sono state regolate le attività che Luiss eroga in service a Luiss BS, tra cui i servizi di gestione del processo di innovation nel quale comprendere le attività D&I.

Complessivamente, l'analisi del PTA condotta su Luiss da un lato e su Luiss Business School SpA e LEME SpA dall'altro, è stata funzionale all'ottenimento, nel 2024, della Certificazione corporate inerente la PdR 125:2022 e continuerà ad esserlo per la relazione biennale di genere a cui sono tenute le società con più di 50 dipendenti secondo la legge Gribaudo.

Entrambe le analisi sono state svolte secondo le direttive CRUI che si basano sulle classificazioni del MIUR volte all'individuazione di categorie omogenee per permettere a livello nazionale un confronto tra le diverse realtà.

3.3.1 Composizione

Nella prima parte del presente paragrafo ci soffermeremo, a livello consolidato, sulla composizione per genere di Luiss e delle sue due controllate.

Nella **Tabella 7** viene illustrato il numero complessivo dello Staff per genere e inquadramento. Si compone di 292 unità, considerando i contratti a tempo determinato e indeterminato (con un aumento del 14,1% rispetto all'anno precedente come da BdG 2022).

Nella **Tabella 8** e nella **Figura 52** viene sintetizzata, a livello complessivo, la percentuale delle donne che lavorano in Luiss, Luiss BS e LEME, in linea con la percentuale di donne presenti nell'Istruzione Universitaria e Post Universitaria (pari al 72,7%); analogamente a quanto succede in questo settore, la percentuale di donne tuttavia diminuisce quando si arriva alle figure apicali¹.

¹ Il rapporto ANVUR 2023 evidenzia che, nelle università pubbliche, tra il 2012 e il 2022 c'è stata una crescita delle dirigenti donne di circa il 20% mentre quella degli uomini è stata pari al 12%. Anche le direttrici generali, sempre nelle università statali, sono passate dal 19,4% nel 2012 al 27,9% nel 2022

Tabella 7

Composizione - numeri assoluti e percentuali PTA per genere (Luiss, Luiss BS e LEME) 2023

	DONNE	UOMINI	TOTALE	PERCENTUALE SU TOTALE
IMPIEGATO*	169	61	230	79,0%
QUADRO**	32	14	46	16,0%
DIRIGENTE E DIRETTORE***	2	14	16	5,0%
	203	89	292	100,0%

* Addetto, Impiegato, Coordinatore e Funzionario

** Quadro e Superquadro

*** Include il Direttore Generale

Tabella 8

Composizione PTA - numeri percentuali (Luiss, Luiss BS e LEME) 2023

	DONNE	UOMINI	TOTALE
IMPIEGATO*	73,5%	26,5%	100,0%
QUADRO**	69,6%	30,4%	100,0%
DIRIGENTE E DIRETTORE***	12,5%	87,5%	100,0%

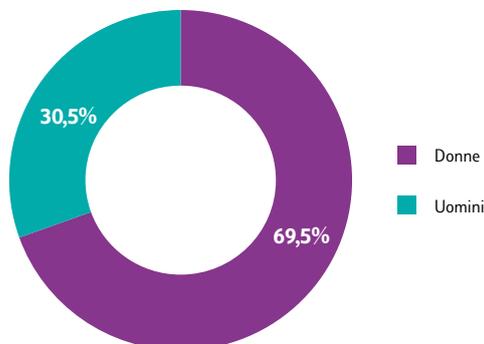
* Addetto, Impiegato, Coordinatore e Funzionario

** Quadro e Superquadro

*** Include il Direttore Generale

Figura 52

Composizione - numeri totali percentuali PTA per genere (Luiss, Luiss BS e LEME) 2023



Dopo aver illustrato la composizione consolidata per genere del Personale Tecnico-Amministrativo, a seguire andremo ad analizzare la sola entità Luiss.

Partendo dalle **Figure 53 e 54**, possiamo osservare la distribuzione di donne e uomini nelle diverse aree funzionali.

Nella prima area “Dirigenza Amministrativa”, corrispondente a direttori² e dirigenti, si può notare nel 2023 una percentuale dell’83,3% di uomini e del 16,7% di donne. Nonostante questa ultima percentuale sia più alta rispetto alla prospettiva consolidata di Luiss e delle sue controllate, questa diminuisce rispetto al 2022 in seguito all’inserimento di un dirigente uomo (vedi **Tabella 9**).

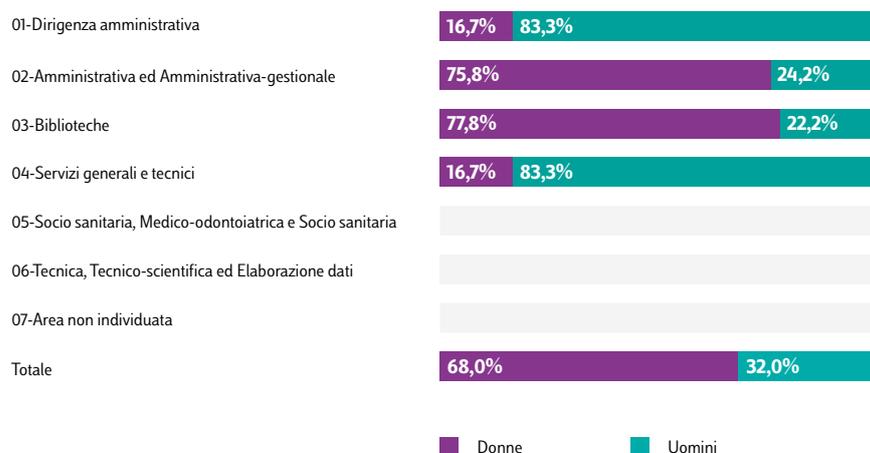


Figura 53

Distribuzione percentuale per genere e area funzionale d’impiego 2023

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

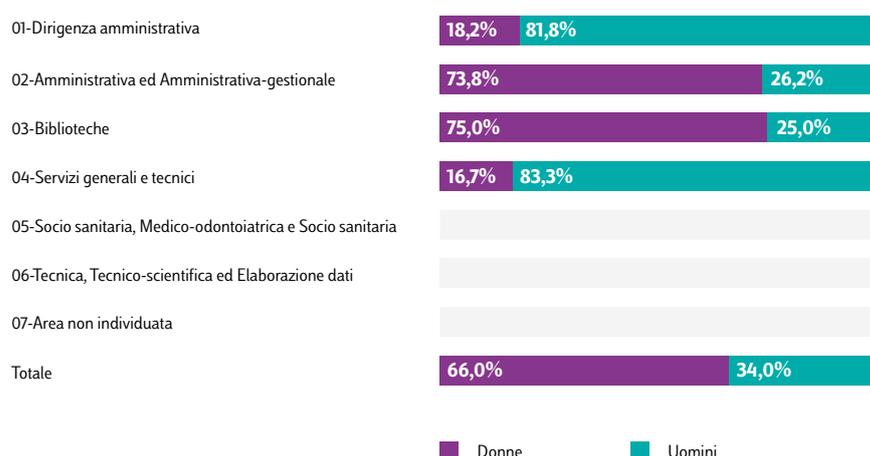


Figura 54

Distribuzione percentuale per genere e area funzionale d’impiego 2022

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

Per quanto concerne invece la seconda e la terza area, la presenza di donne risulta superiore. In particolare, nell’area “Amministrativa e Amministrativa-gestionale” le donne sono il 75,8% (dato in crescita di due punti percentuali rispetto al 2022), mentre nell’area “Biblioteche” sono il 77,8% con un aumento di 2,8 punti percentuali rispetto al 2022. Nelle aree invece a vocazione tecnica, la situazione nei due anni è rimasta invariata con una prevalenza di uomini (83,3%).

Osservando il confronto dei due anni 2022 e 2023 (**Tabelle 9 e 10**) per livello di inquadramento, la crescita di assunzioni è stata registrata tra gli Impiegati (+15 donne che crescono dal 69,8% del 2022 al 72,4% del 2023). Si registra l’ingresso di un nuovo Dirigente e Direttore, confermando l’esistenza di una segregazione verticale.

Tabella 9

Composizione numeri assoluti – PTA Luiss – per genere

	2023			2022		
	DONNE	UOMINI	TOTALE	DONNE	UOMINI	TOTALE
IMPIEGATO*	126	48	174	111	48	159
QUADRO**	25	14	39	25	14	39
DIRIGENTE E DIRETTORE	2	9	11	2	8	10
DIRETTORE GENERALE	0	1	1	0	1	1
TOTALE	153	72	225	138	71	209

* Addetto, Impiegato, Coordinatore e Funzionario

** Quadro e Superquadro

Tabella 10

Composizione numeri percentuali – PTA Luiss – per genere

	2023		2022	
	DONNE	UOMINI	DONNE	UOMINI
IMPIEGATO*	72,4%	27,6%	69,8%	30,2%
QUADRO**	64,1%	35,9%	64,1%	35,9%
DIRIGENTE E DIRETTORE	18,2%	81,8%	20,0%	80,0%
DIRETTORE GENERALE	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%
	68,0%	32,0%	66,0%	34,0%

* Addetto, Impiegato, Coordinatore e Funzionario

** Quadro e Superquadro

Quanto appena descritto è anche confermato dalle **Figure 55** e **56** nelle quali si illustra l'età media delle donne e degli uomini del PTA nel 2022 e nel 2023: cresce la percentuale di donne con l'età media al di sotto dei 35 anni, a riprova del fatto che le nuove assunzioni sono state femminili.

Aumenta inoltre nel 2023 la percentuale di donne con età tra i 35 ed i 44 anni mentre diminuisce la percentuale al di sopra dei 54 anni che invece cresce per gli uomini del 2%.

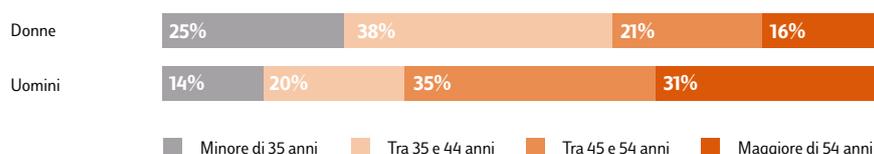
Figura 55

Distribuzione percentuale PTA per genere e fasce d'età 2023



Figura 56

Distribuzione percentuale PTA per genere e fasce d'età 2022



Per quanto riguarda il titolo di studio, le **Figure 57 e 58** rappresentano un fenomeno già individuato nei precedenti Bilanci di Genere. Le dipendenti donne sono mediamente più istruite: nel 2023 il 69,9% ha una Laurea contro il 56,9% degli uomini e sono il doppio degli uomini quelle con un Dottorato e altro titolo post-lauream (11,1% vs 5,6%). Le dipendenti con una Laurea sono cresciute del 4,7% rispetto al 2022 (69,9% del 2023 contro il 65,2% del 2022) ma anche gli uomini laureati passano dal 54,9% al 56,9%, crescendo del 2%. Diminuisce inoltre la percentuale dei dipendenti con Diploma e Inferiore anche se rimane alta la percentuale con il 37,5% contro il 19% delle donne (**Figura 57**); in merito a questo segnaliamo che gli uomini sono più impegnati nei Servizi Generali e Tecnici.

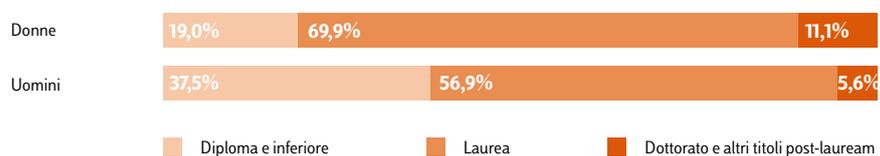


Figura 57

Distribuzione percentuale per genere e titolo di studio 2023

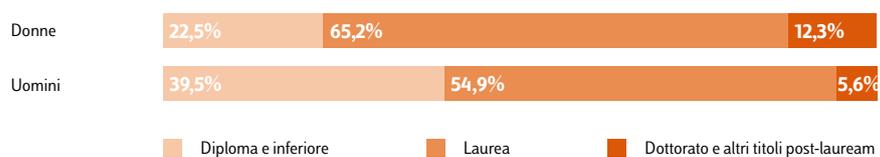


Figura 58

Distribuzione percentuale per genere e titolo di studio 2022

3.3.2 Situazione Occupazionale

Le **Figure 59 e 60** mostrano la distribuzione del personale per genere e tipologia di contratto (Tempo Determinato o Tempo Indeterminato). Tra il 2023 e il 2022 si può notare che è aumentata la percentuale di donne assunte a tempo indeterminato (68,7% del 2023 vs. il 66% del 2022) e che la percentuale per genere degli assunti a tempo determinato è totalmente allineata.

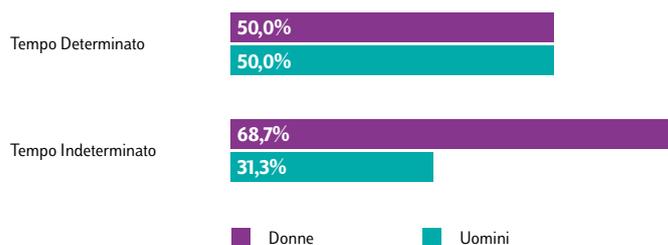
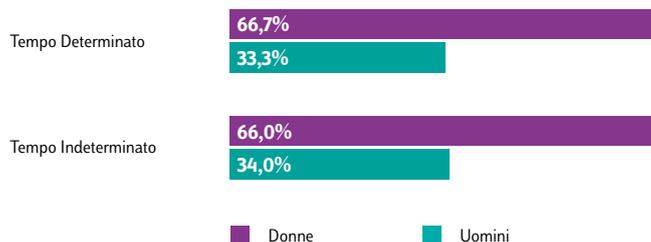


Figura 59

Distribuzione percentuale per genere e tipologia di contratto 2023

Figura 60

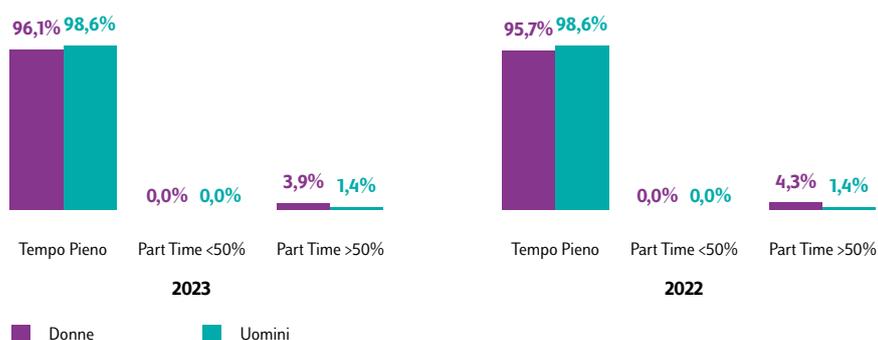
Distribuzione percentuale per genere e tipologia di contratto 2022



Nella **Figura 61** si analizza la distribuzione per genere e regime d'impiego a tempo pieno e part-time (inferiore o superiore al 50%). Nel grafico si evidenzia che la percentuale di personale con un regime d'impiego part-time è molto bassa ed è rappresentata quasi esclusivamente da donne nell'intero periodo di riferimento 2022-2023. Il part-time è generalmente un istituto a cui ricorrono soprattutto le donne come strumento di conciliazione vita-lavoro, in particolare nei primi anni dopo la nascita dei figli.

Figura 61

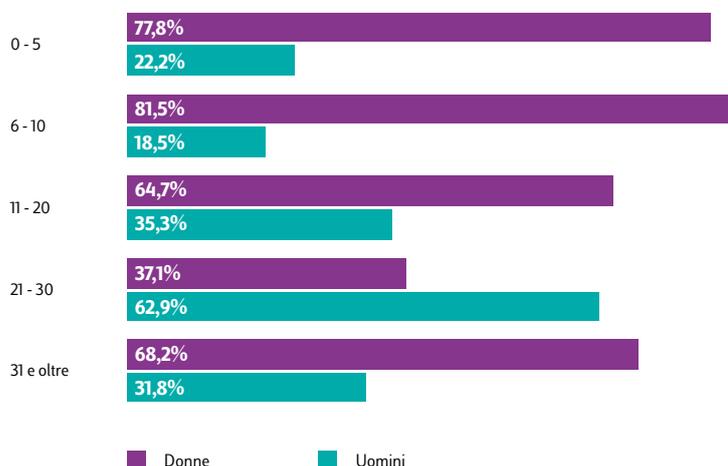
Distribuzione percentuale PTA per genere e regime di impiego 2022-2023



Le **Figure 62** e **63** raffigurano la distribuzione del genere per fasce di anzianità aziendale. Osserviamo come in quasi tutte le fasce di anzianità, la percentuale di donne supera (anche di molto) quella degli uomini, confermando un incremento nel 2023 nelle fasce 0-5, 6-10 e 31 e oltre rispetto al 2022. L'unica eccezione è rappresentata dai dipendenti con 21-30 anni di anzianità dove gli uomini sono maggiormente rappresentati (62,9% vs. 37,1%).

Figura 62

Distribuzione per genere e fasce di anzianità aziendale 2023



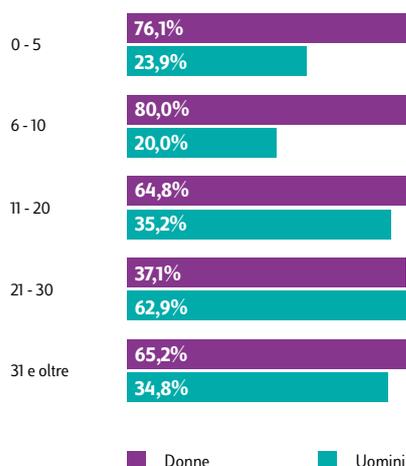


Figura 63

Distribuzione per genere e fasce di anzianità aziendale 2022

Le **Figure 64 e 65** riportano la distribuzione di donne e uomini per fasce di anzianità nelle diverse categorie contrattuali per gli anni 2023 e 2022.

A livello di Impiegato, i dipendenti si trovano in tutte le fasce di anzianità, con una fascia di età prevalente che va da 0 a 5 anni per le donne (54% nel 2023). Il dato, in crescita rispetto al 2022 (44,2%), conferma inoltre quanto evidenziato prima in merito alle neo-assunzioni di donne a questo livello.

Anche per la categoria di Quadro, sono presenti tutte le fasce di anzianità; le donne mediamente hanno però un'anzianità maggiore rispetto agli uomini e nel 2023 sono rappresentate per l'84% nella fascia che va dagli 11 anni di anzianità e oltre mentre gli uomini sono anche presenti con il 21,4% nella fascia 6-10 anni di età.

A livello dirigenziale, infine, osserviamo che le donne si suddividono equamente sia nel 2023 che nel 2022 tra le due fasce di età 21-30 e 31 e oltre. Gli uomini, invece, oltre ad essere presenti nelle medesime fasce di anzianità delle dirigenti (in particolare nella fascia 21-30 anni) compaiono anche nella fascia più giovane 0-5 anni, a conferma che gli ultimi inserimenti di dirigenti sono stati solo uomini.

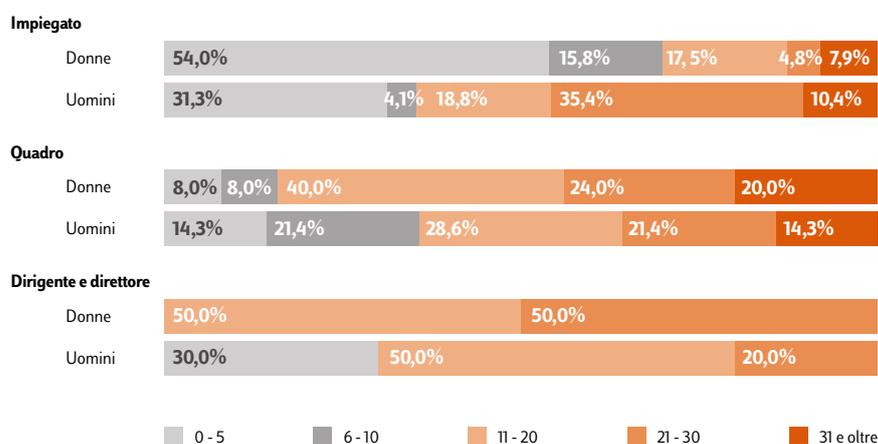
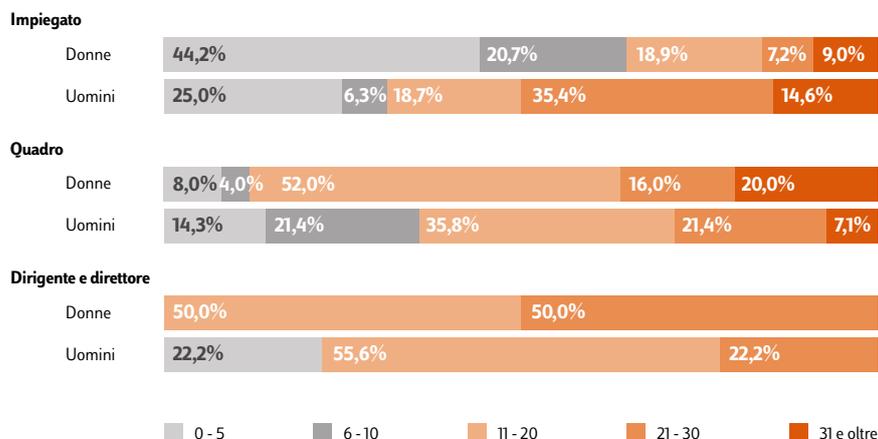


Figura 64

Distribuzione percentuale per genere, categoria e fasce d'anzianità aziendale 2023

Figura 65

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



3.3.3 Smart Working, Assenze e Congedi

Per quanto riguarda lo smart working, le assenze e i congedi previsti dal contratto collettivo o dalle norme di legge è stata raffigurata la situazione del loro utilizzo sia nel 2023 che nel 2022 (Figure 66 e 67).

Il numero di giorni medi di smart working nel 2023 sono minori sia per le donne che per gli uomini rispetto al 2022 di 9 e 6 giorni medi circa, attestandosi a 29,9 giorni medi per le donne contro i 21,9 degli uomini. Questo è una conseguenza dell'accordo riguardante lo smart working, firmato il 28 aprile 2022, che ha istituito 1 giorno a settimana.

Dai grafici emerge inoltre che i fenomeni che si osservano in merito al solo perimetro di Luiss rispetto a quanto indicato a livello di numeri consolidati con le controllate Luiss BS e LEME (BdG 2021 e BdG 2022) sono veramente molto simili: le donne si occupano maggiormente della cura dei figli e nel 2023 hanno usufruito in media di 8,7 giorni di assenza per maternità o assistenza al figlio rispetto a 1,5 giorni degli uomini; nel 2023 si osserva però anche l'utilizzo per 1,5 giorni medi da parte di uomini del congedo per gravi e documentati motivi familiari, inutilizzato nel 2022.

I giorni di assenza per la legge 104 rispetto al 2022 sono rimasti sostanzialmente stabili per gli uomini (2,9 vs. 2,6) mentre per le donne diminuiscono (1,7 vs. 2,1). Per quanto riguarda le assenze per malattia retribuite, esse sono mediamente diminuite ma rimangono leggermente superiori per le donne (6 giorni medi vs. 5,2 giorni medi per gli uomini).

Tra il 2023 e il 2022, le assenze non retribuite si dimezzano per gli uomini ma resta comunque superiore rispetto a quelle delle donne, il cui valore è pari a zero.

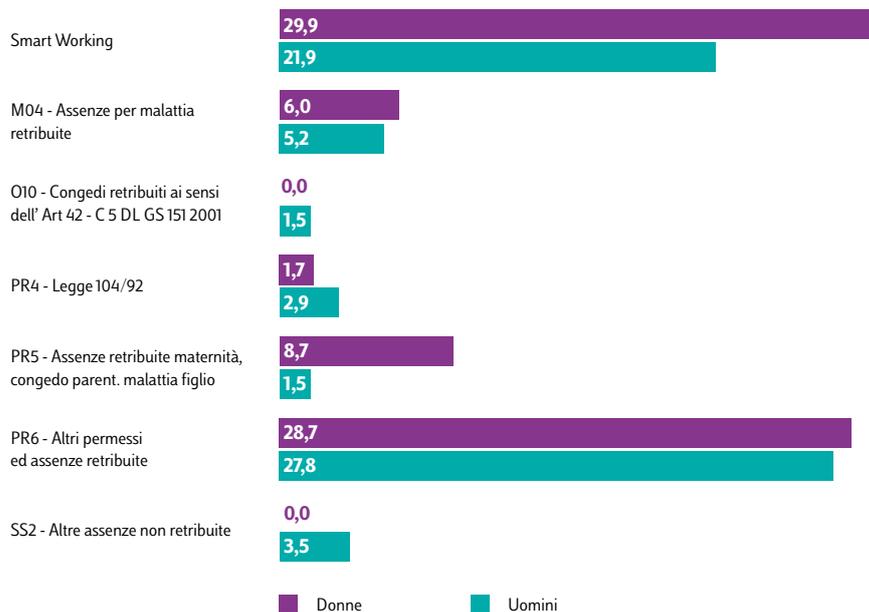


Figura 66

Giorni medi³ di smart working, assenza e congedi per genere e per causa 2023

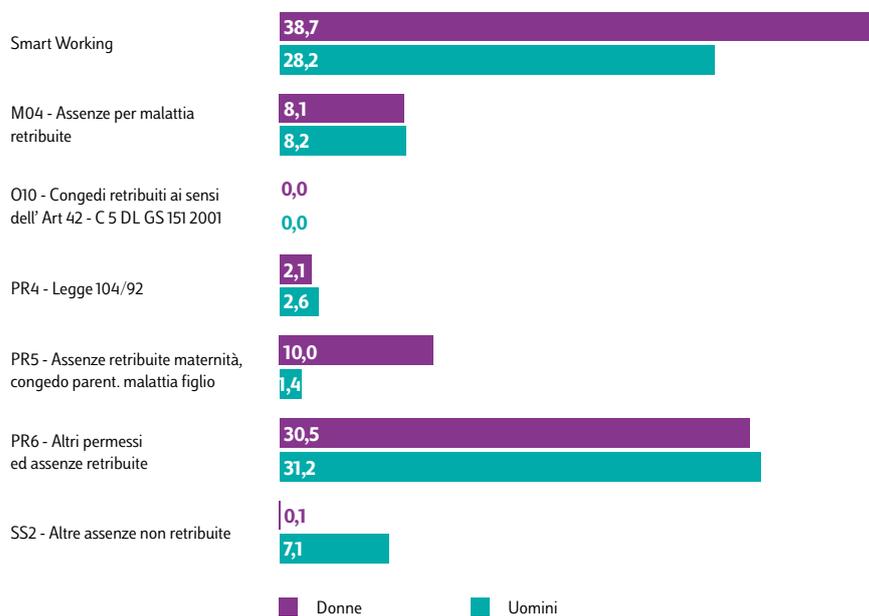


Figura 67

Giorni medi di smart working, assenza e congedi per genere e per causa 2022

3 Calcolati sul totale donne e uomini

La **Tabella 11** ci permette di notare che il numero di richieste presentate e accolte per lo smart working, negli anni 2022 e 2023, risulta in crescita per le donne (+11) e diminuisce per gli uomini (-6). Visto che tra il 2022 ed il 2023 il numero dei dipendenti uomini risulta stabile, in questo caso la diminuzione del numero non è legato ad una riduzione della componente maschile ma ad un minor ricorso a questo strumento.

Tabella 11

Smart working

2023		2022	
DONNE	UOMINI	DONNE	UOMINI
144	50	133	56

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

Le statistiche sul Congedo Parentale (**Tabella 12**), molto attenzionate in fase di audit di certificazione, indicano una maggioranza in numeri assoluti di donne sul totale dipendenti, tra chi ha usufruito del congedo parentale, con 29 richieste contro 4 richieste di uomini.

Le metriche sul tasso di rientro e di retention, al termine del congedo parentale, sono del 100% sia per le donne che per gli uomini.

Tabella 12

Congedo parentale e tasso di rientro

CONGEDO PARENTALE	2023					
	DONNE		UOMINI		TOTALE	
Numero di dipendenti che hanno avuto diritto al congedo parentale obbligatorio per i bambini nati nell'anno	3	2,0%	0	0,0%	3	1,3%
Numero di dipendenti che hanno usufruito del congedo parentale facoltativo	29	19,0%	4	5,6%	33	14,7%
Numero di dipendenti che sono tornati al lavoro durante il periodo di rendicontazione dopo aver usufruito del congedo parentale	29	19,0%	4	5,6%	33	14,7%
Numero totale di dipendenti che sono tornati al lavoro dopo aver usufruito del congedo parentale e che sono ancora dipendenti dell'organizzazione nei 12 mesi successivi al rientro	29	19,0%	4	5,6%	33	14,7%
Congedi calcolati sul totale dipendenti per genere	SUL TOT DELLE DONNE		SUL TOT DEGLI UOMINI		SUL TOT DIPENDENTI	

TASSO DI RIENTRO AL LAVORO	DONNE	UOMINI
Tasso di rientro al lavoro dei dipendenti che hanno usufruito del congedo parentale	100%	100%
Tasso di retention in azienda dei dipendenti che hanno usufruito del congedo parentale	100%	100%

3.3.4 Retribuzione e Formazione

Le statistiche sulle indennità di responsabilità e posizione (**Tabella 13**) mostrano, nel periodo d'osservazione 2022 e 2023, una diminuzione nel numero delle indennità per le dipendenti funzionario (70,8% vs. 73,3%), un aumento di quelle degli uomini (29,2% vs. 26,7%) e un aumento di quelle per le donne quadro (57,1% vs. 55,0%) e un aumento di quelle per le donne quadro (57,1% vs. 55%) a fronte di un decremento di quelle degli uomini (45% vs. 42,9%).

A livello di Superquadro, sottolineiamo un piccolo aumento percentuale delle indennità degli uomini (27,8% vs. 26,3%).

Nell'anno 2023, il totale complessivo delle indennità per genere ammonta al 67,8% per le donne mentre quello degli uomini si attesta al 32,2%, ciò è proporzionale al peso percentuale della componente femminile tra le categorie di Funzionario, Quadro e Superquadro, come da **Tabella 13**.

La **Tabella 14** mostra un equilibrio di genere in merito al valore dell'indennità distribuita tra le due fasce (da € 4.001 a € 5.000 e oltre € 6.000).

	2023		2022	
	DONNE	UOMINI	DONNE	UOMINI
INDENNITÀ FUNZIONARIO	70,8%	29,2%	73,3%	26,7%
INDENNITÀ QUADRO	57,1%	42,9%	55,0%	45,0%
INDENNITÀ SUPERQUADRO	72,2%	27,8%	73,7%	26,3%
TOTALE COMPLESSIVO	67,8%	32,2%	69,0%	31,0%

Tabella 13

Indennità di responsabilità e posizione

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

	2023		2022	
	DONNE	UOMINI	DONNE	UOMINI
Fino a € 4000	0,0%	0,0%	56,3%	50,0%
Da € 4001 a € 5000	57,6%	50,0%	0,0%	0,0%
Da € 5001 a € 6000	0,0%	0,0%	19,7%	32,1%
Oltre € 6000	42,4%	50,0%	23,9%	17,9%
TOTALE COMPLESSIVO	100%	100%	100%	100%

Tabella 14

Indennità di responsabilità per numero di dipendenti

Le percentuali sono calcolate dividendo il numero di indennità dello scaglione per un determinato sesso sul totale indennità di quel sesso

La **Tabella 15** mostra le progressioni di carriera tra il 2022 ed il 2023 che in numeri assoluti sono in costante crescita tra le donne, con 18 promozioni per le donne contro 11 per gli uomini ma che in termini percentuali migliorano di più tra gli uomini rispetto all'anno precedente: nel 2023 aumenta dell'83% rispetto al 2022 il numero di dipendenti che vengono promossi, contro il 38% delle dipendenti.

Anche se si rapportano rispetto al totale della popolazione per genere si osserva come la percentuale delle donne che progrediscono nella carriera sia del 3% contro il 7% degli uomini.

Nella **Tabella 16** vengono evidenziati i passaggi per categoria di inquadramento: nel 2023 i passaggi per entrambi i generi sono stati a livello di Impiegato e Quadro mentre nel 2022 c'era stato il passaggio di un uomo da Super quadro a Dirigente.

Tabella 15

Progressione di carriera per genere

2023		2022	
DONNE	UOMINI	DONNE	UOMINI
18	11	13	6

Tabella 16

Progressione di carriera per genere per inquadramento

	2023					2022					
	CATEGORIA IMPIEGATO**			CATEGORIA QUADRO*		CATEGORIA IMPIEGATO**			CATEGORIA QUADRO*		CATEGORIA DIRIGENTE E DIRETTORE
	da A a I	da I a C	da C a ES-F	da ES-F a ES-Q	da ES-Q a ES-SQ	da A a I	da I a C	da C a ES-F	da ES-F a ES-Q	da ES-Q a ES-SQ	da ES-SQ a D
DONNE	7	5	3	2	1	3	1	5	2	2	0
UOMINI	4	2	3	1	1	0	0	2	3	0	1

* Nella cat. Quadro sono ricompresi Quadri + Superquadri

** Nella cat. Impiegato sono ricompresi Addetto, Impiegato, Coordinatore e Funzionario

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

Terminiamo la sezione sulla retribuzione e la formazione raccontando che nel 2023 sono state erogate oltre 4.000 ore di formazione contro le oltre 2.500 dell'anno precedente, raddoppiando quasi il numero di ore fruite.

Mentre nel 2022 si riscontrava un maggiore equilibrio di genere tra le ore di formazione a cui hanno partecipato le persone del Personale Tecnico Amministrativo, nel 2023 le ore medie di formazione sono notevolmente aumentate per le donne.

ORE MEDIE DI FORMAZIONE	2023			2022		
	DONNE	UOMINI	TOTALE	DONNE	UOMINI	TOTALE
	20	14	18	13	11	12

Tabella 17

Iniziative formative (ore medie per dipendente)

Tornando ad un’ottica consolidata, alla fine del capitolo illustriamo il rapporto tra lo stipendio medio delle donne e lo stipendio medio degli uomini, inserendo di nuovo le controllate Luiss Business School e LEME (**Tabella 18**).

Questo indice misura l’equità salariale e per considerarsi in equilibrio il rapporto tra donne e uomini non deve differenziarsi di oltre il 10%. Tra gli Impiegati e i Funzionari, il range del 10% effettivamente esiste in quanto il rapporto si attesta a 0,92; per i Quadri, l’indice è di 0,99 ed indica un equilibrio totale tra i due generi. Il rapporto invece è a favore degli uomini (con un indice pari a 0,89) tra i Dirigenti e i Direttori e con una differenza maggiore al -10%.

RUOLO 2023

IMPIEGATO E FUNZIONARIO	0,92
QUADRO	0,99
DIRIGENTE E DIRETTORE	0,89

Tabella 18

Rapporto stipendio medio Donne/Uomini 2023



3.4 Organismi e Altri Incarichi di Ateneo

L'analisi della composizione dei membri degli Organismi e Altri Incarichi di Ateneo evidenzia, a fine 2023, uno sbilanciamento verso la presenza maschile, come illustrato nelle **Figure 68 e 69**.

Gli uomini costituiscono circa il 70% del totale dei membri e dominano in 19 su 22 organismi (inclusi quelli monocratici).

Al contrario, si registra una prevalenza femminile superiore al 50% nella Squadra degli Advisor del Rettore che risulta essere composta da 4 Advisor donne (57%) e 3 Advisor uomini; il Team Qualità, rispettivamente con 8 donne (62%) e 5 uomini e i Referenti Giornali Universitari con 9 donne (69%) e 4 uomini.

È da ricordare che, alla fine del 2022, una radicale riorganizzazione del sistema accademico Luiss ha introdotto una suddivisione in School (Graduate e Undergraduate), che erano già state inserite nella Governance Accademica del Bilancio di Genere 2022, oltre alla nomina di Dean delle School e Head di Dipartimento che ritroviamo nei grafici e in tabella.

Un dato di particolare interesse rispetto al 2022 è l'incremento percentuale della rappresentanza femminile nel Consiglio di Amministrazione¹, passata dal 17% al 22%, grazie anche all'elezione della prima Rappresentante degli Studenti donna a dicembre 2023.

La presenza femminile di almeno il 25% dei membri è riscontrabile in 8 Organismi o Altri Incarichi e una percentuale più significativa di donne è evidente nella composizione degli Organi di Rappresentanza degli Studenti, con il 34% delle Rappresentanze Studentesche negli Organi e il 39% dei Rappresentanti delle Associazioni Studentesche.

Infine, si può osservare che nel Comitato Etico e nel Nucleo di Valutazione si supera la soglia di un terzo delle donne con la presenza di 2 donne e 3 uomini.

¹ A febbraio 2024 è avvenuta una nuova nomina femminile nel Consiglio di Amministrazione che ha portato ad un incremento percentuale della presenza femminile dal 22% al 26%. La nuova composizione sarà oggetto del Bilancio di Genere 2024.

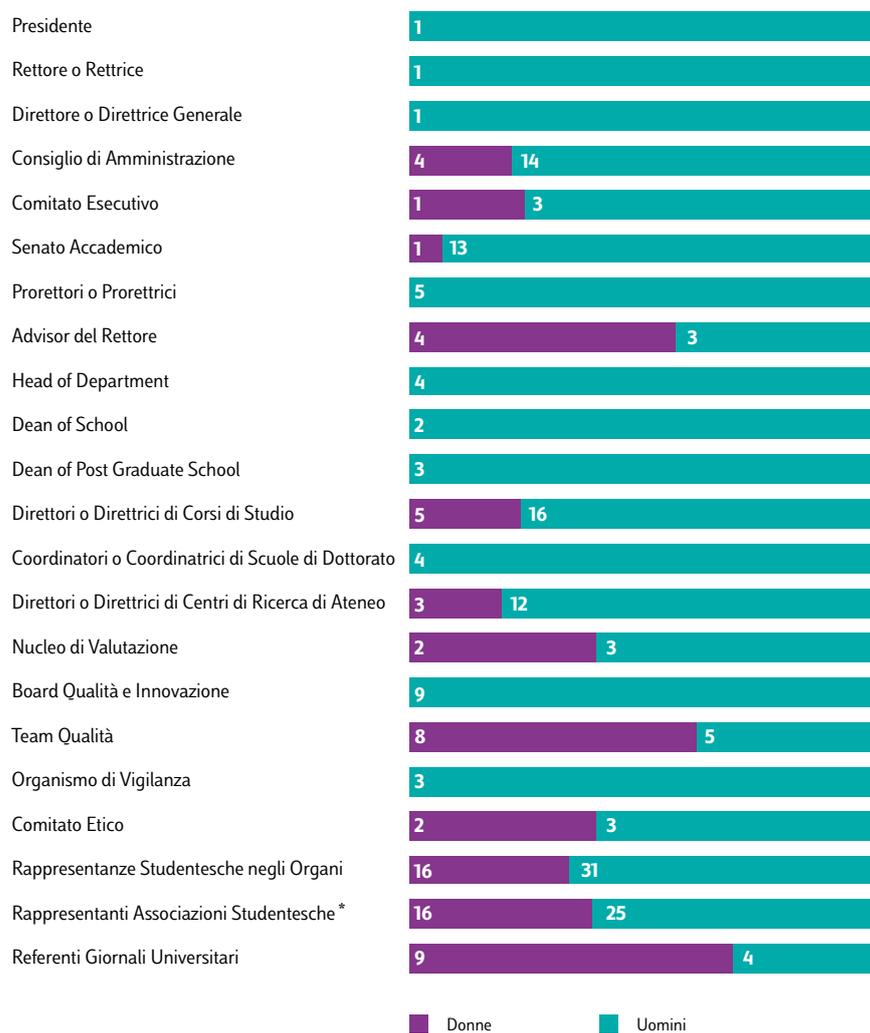


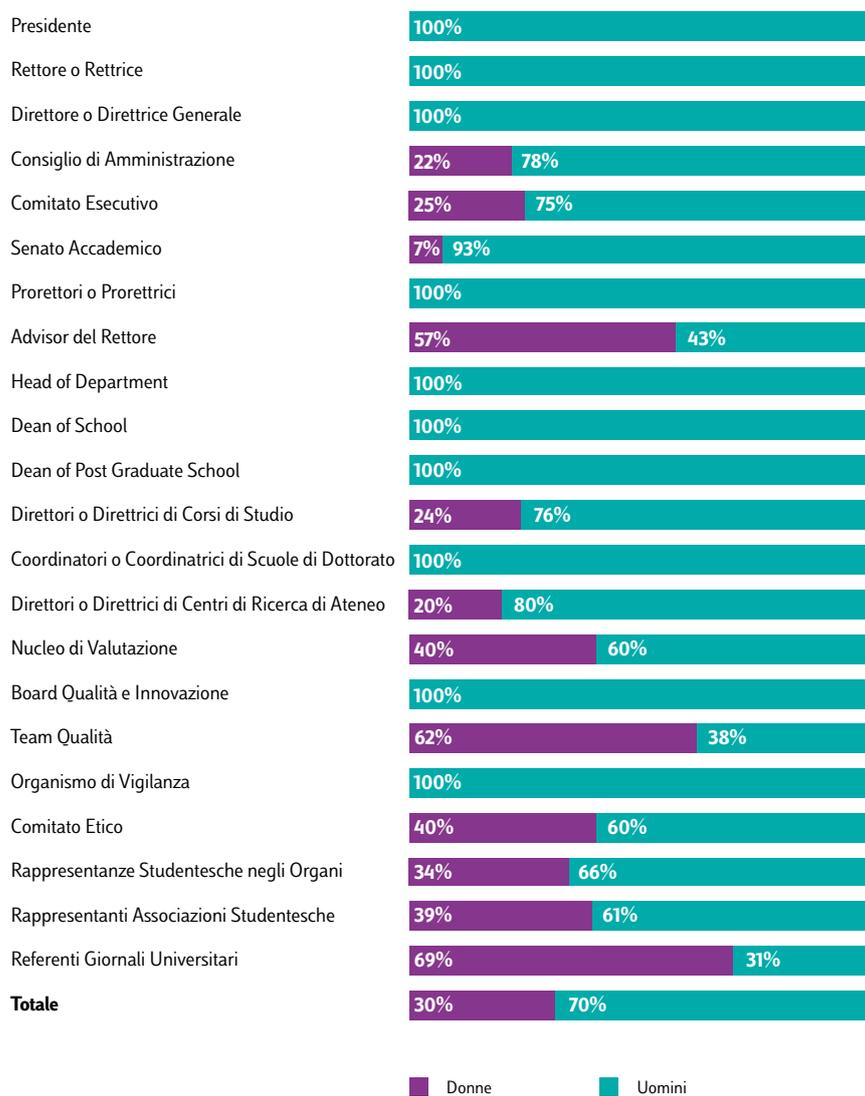
Figura 68

Composizione di genere nella governance di Ateneo 2023

* CRUI lo definisce "Consiglio degli Studenti/esse"

Figura 69

Composizione percentuale di genere nella governance di Ateneo 2023





04

04

04

04

04

04

Luiss Business School e LEME

In qualità di istituzione di formazione manageriale di eccellenza, la Luiss Business School SpA si impegna a fornire un'istruzione di alto livello nel campo del business e del management.

Nata da una esigenza di riorganizzazione accademica incentrata su un nuovo assetto tra Dipartimenti e School (undergraduate, graduate e postgraduate), il 31 marzo 2022 la Scuola ha intrapreso una trasformazione significativa diventando una società per azioni (SpA) con l'ambizione di espandere la sua presenza e il suo impatto nel mercato internazionale. Inoltre, nell'ottica di perseguire anche una finalità di beneficio comune, ad aprile 2024 è divenuta una società benefit impegnandosi, tra i vari obiettivi, a favorire una cultura di inclusione e valorizzazione delle diversità, diffondere azioni specifiche e rafforzare l'impegno nelle politiche di inclusione sociale e di genere, garantendo l'eterogeneità dei percorsi di accesso alla formazione e le conseguenti opportunità di occupazione.

All'interno del sistema educativo della Luiss, rientra come parte integrante anche la Luiss Executive Management Education SpA (LEME). Interamente controllata da Luiss BS, LEME è stata costituita il 27 giugno 2023 e ha come finalità la progettazione, l'erogazione, la vendita e la gestione organizzativa, in ambito post diploma e/o postuniversitario, di attività culturali di formazione, ricerca e informazione relative alle tematiche economiche, manageriali, di fiscalità e di business in ambito non degree.

Nel contesto del Bilancio di Genere, Luiss BS e LEME giocano un ruolo rilevante nell'assicurare che le politiche di uguaglianza di genere siano incluse nella loro missione educativa e organizzativa. Entrambe promuovono attivamente la parità di genere attraverso le iniziative formative, la ricerca e le attività culturali, con l'obiettivo di creare un ambiente accademico e professionale che valorizzi la diversità e offra pari opportunità a tutti gli individui, indipendentemente dal genere. Con un focus sull'economia, il management e l'entrepreneurship, Luiss BS

e LEME si impegnano a integrare saperi accademici interdisciplinari ed expertise di professionisti e manager d'impresa, garantendo che la diversità di genere sia considerata un fattore chiave per lo sviluppo di talenti e la formazione di leader capaci di operare in un contesto globale e competitivo.

4.1 Analisi della Composizione del Management Luiss BS e LEME

L'analisi della composizione del Management della Luiss Business School racconta una co-presenza di rappresentanti del Personale Amministrativo e del Personale Docente, con uno sbilanciamento verso la presenza maschile, come illustrato nella **Figura 70**.

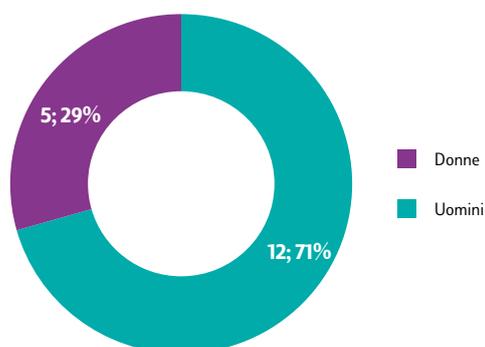
Tuttavia, nella **Tabella 19**, viene evidenziato che le donne responsabili di Business Unit (BU) sono 5, andando a rappresentare il 29% del Management totale e crescendo rispetto al 2021 quando la loro presenza ammontava all'11%.

In particolare, le BU dirette da donne sono: "Quality, Accreditation, Admission & Ranking" e "Associate Dean for Faculty", "Marketing, Recruitment, Planning & Internationalization", "MBA Programs" e "Executive Masters".

Due di queste BU con a capo delle donne, quali "Quality, Accreditation, Admission & Ranking" e "Marketing, Recruitment, Planning & Internationalization" e una con un responsabile uomo "Business Development, People, Operations & Corporate Affairs", rivestono un doppio ruolo in quanto ricoprono questo incarico anche all'interno di LEME oltre che in Luiss BS. L'Amministratore Delegato di LEME è un professore ordinario della Luiss che ricopre anche il ruolo di Associate Dean for Education & Partnership di Luiss BS.

Figura 70

Composizione percentuale di genere del Management 2023



	DONNE	UOMINI	TOTALE
PRESIDENT	0	1	1
GENERAL MANAGER*	0	1	1
DEAN	0	1	1
ASSOCIATE DEAN FOR EDUCATION & PARTNERSHIP AND AD LEME	0	1	1
ASSOCIATE DEAN FOR FACULTY	1	0	1
ASSOCIATE DEAN FOR RESEARCH	0	1	1
ASSOCIATE DEAN FOR SUSTAINABILITY & IMPACT	0	1	1
QUALITY, ACCREDITATION, ADMISSION & RANKING	1	0	1
BUSINESS DEVELOPMENT, PEOPLE, OPERATIONS & CORPORATE AFFAIRS	0	1	1
STAKEHOLDER ENGAGEMENT	0	1	1
FINANCE AND ADMINISTRATION	0	1	1
MARKETING, RECRUITMENT, PLANNING & INTERNATIONALIZATION	1	0	1
IT & DIGITAL TRANSFORMATION	0	1	1
SPECIALIZED MASTERS	0	1	1
MBA PROGRAMS	1	0	1
EXECUTIVE MASTERS	1	0	1
CONSULTING & INTERNATIONAL PROJECTS	0	1	1
TOTALE	5	12	17
PERCENTUALE	29%	71%	100%

Tabella 19

Numeri assoluti
composizione
del Management
2023
per genere

* il General Manager di Luiss è ad interim il General Manager (DG) Luiss BS

4.2 Analisi della Componente Studentesca

La **Figura 71** fornisce un'ulteriore dimensione dell'impegno della Luiss Business School verso l'uguaglianza di genere, concentrandosi sulla Componente Studentesca per genere nell'anno accademico 2022/2023. Questi dati offrono una panoramica significativa della demografia per tipologia di corso, tra cui Master, Executive Master e MBA.

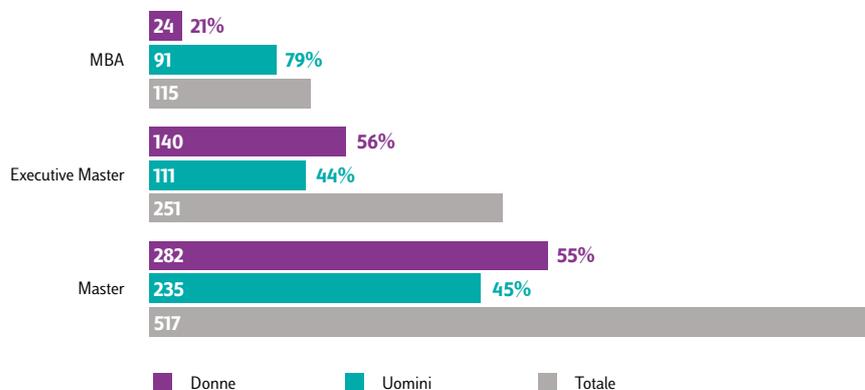
Dall'analisi emerge che le Studentesse rappresentano la maggioranza nei programmi di Master, con una percentuale del 55% (282 Studentesse vs. 235 Studenti), e negli Executive Master con una percentuale del 56% (140 Studentesse vs. 111 Studenti) rispetto agli Studenti maschi. Questa tendenza è un segnale positivo

che riflette la crescente aspirazione delle donne a ricoprire ruoli di leadership attraverso la formazione avanzata nel campo del management e del business.

La Luiss Business School accoglie con favore questa diversità nella sua popolazione studentesca e riconosce l'importanza di fornire un ambiente di apprendimento che supporti e valorizzi le aspirazioni di tutti gli Studenti, indipendentemente dal genere. La presenza equilibrata di Studenti maschi e femmine nei programmi di studio è fondamentale per promuovere un dialogo inclusivo e per preparare i futuri leader a operare in un ambiente di lavoro sempre più diversificato e globale.

Figura 71

Numero di Studenti Luiss BS per genere e tipologia di corso 2022/2023



4.3 Analisi del Personale Docente

Proseguendo nella composizione della Luiss Business School, viene presentata di seguito un'analisi dettagliata dei dati relativi alla suddivisione di genere del Personale Docente. A tale proposito, vale la pena sottolineare che il Personale Docente di Luiss BS è composto da Professori e Professoressche che fanno parte della Faculty di Luiss Guido Carli.

La **Figura 72** presenta la distribuzione percentuale dei Professori e delle Professoressche nell'anno accademico 2022/2023: le Docenti donne costituiscono il 60% dei Professori Associati (3 Docenti femmine vs. 2 Docenti maschi), una proporzione che dimostra una presenza femminile più forte in questo livello accademico, e il 50% dei Lecturers (1 Docente femmina e 1 Docente maschio).

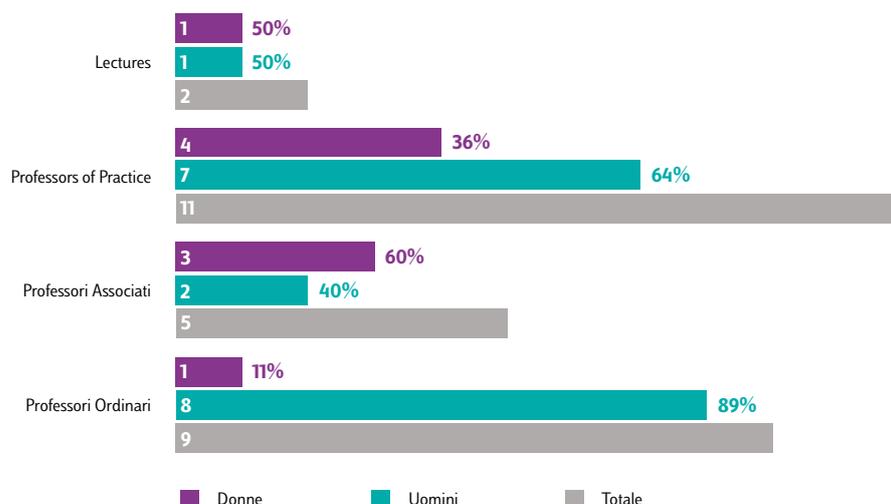


Figura 72

Numero del Personale Docente Luiss BS per genere e tipologia di corso 2022/2023

4.4 Analisi del Personale Tecnico-Amministrativo

Come anticipato nel Capitolo 2.1, nel corso del 2023 l'Ateneo Luiss Guido Carli e le società Luiss Business School e LEME hanno lavorato alla creazione di un sistema di gestione per la parità di genere secondo i requisiti di cui alla PdR 125:2022.

Nell'ottica dell'ottenimento della certificazione e di continuo miglioramento, l'Ateneo ha voluto raffigurare in questo BdG anche la composizione di genere di Luiss BS e LEME con l'obiettivo di far maturare le condizioni di un pieno equilibrio di genere all'interno delle organizzazioni e proseguire in quel percorso di valorizzazione della Diversità e dell'Inclusione.

Analogamente a quanto accade per il PTA di Luiss, dalla **Tabella 20** possiamo rilevare che anche in Luiss BS e LEME la presenza delle donne (50) è superiore rispetto a quella degli uomini (17) rappresentando rispettivamente il 74,6% e il 25,4%.

Dal confronto tra le **Tablelle 20 e 21** si può notare che la nascita di queste due realtà - prima della Luiss BS SpA e poi della sua controllata LEME - ha condotto ad un ampliamento dell'organizzazione che ha visto una crescita proporzionale per genere del personale. Inoltre, anche nelle due controllate Luiss è possibile riscontrare il fenomeno del soffitto di cristallo che vede la presenza femminile fino al livello di Quadro mentre i Dirigenti sono solo uomini.

Tabella 20

Composizione per genere del Personale Tecnico - Amministrativo Luiss BS e LEME 2023

NUMERI ASSOLUTI	2023		
	DONNE	UOMINI	TOTALE
IMPIEGATO*	43	13	56
QUADRO**	7	0	7
DIRIGENTE***	0	4	4
TOTALE	50	17	67

* Addetto, Impiegato, Coordinatore e Funzionario

** Quadro e Superquadro

*** Escluso il DG

Tabella 21

Composizione per genere del Personale Tecnico - Amministrativo Luiss BS e LEME 2022

NUMERI ASSOLUTI	2022		
	DONNE	UOMINI	TOTALE
IMPIEGATO*	34	11	45
QUADRO**	6	0	6
DIRIGENTE***	0	3	3
TOTALE	40	14	54

* Addetto, Impiegato, Coordinatore e Funzionario

** Quadro e Superquadro

*** Escluso il DG

In linea con le direttive CRUI che si basano sulle classificazioni del MIUR, volte all'individuazione di categorie omogenee per permettere a livello nazionale un confronto tra le diverse realtà universitarie e post-laurea, segue l'analisi del Personale Tecnico-Amministrativo della Luiss Business School.

Nelle **Figure 73 e 74** viene riportata la distribuzione tra donne e uomini, nelle diverse aree funzionali, nel 2023 e nel 2022; in linea generale, possiamo osservare come questa rimanga stabile nei due anni in esame.

Andando nel dettaglio, l'area "01-Dirigenza Amministrativa", che include direttori/direttrici e dirigenti, riporta una percentuale di uomini pari al 100% nei due anni di riferimento. Si osserva una percentuale del 100% di uomini sia nel 2022 che nel 2023 anche nell'area "04-Servizi Generali e Tecnici", che risulta però essere formata da un'unica risorsa.

Nell'area "02-Amministrativa ed Amministrativa-Gestionale" si osserva invece una maggiore percentuale di donne, pari all'80,6% nel 2023 e in crescita rispetto al 2022.

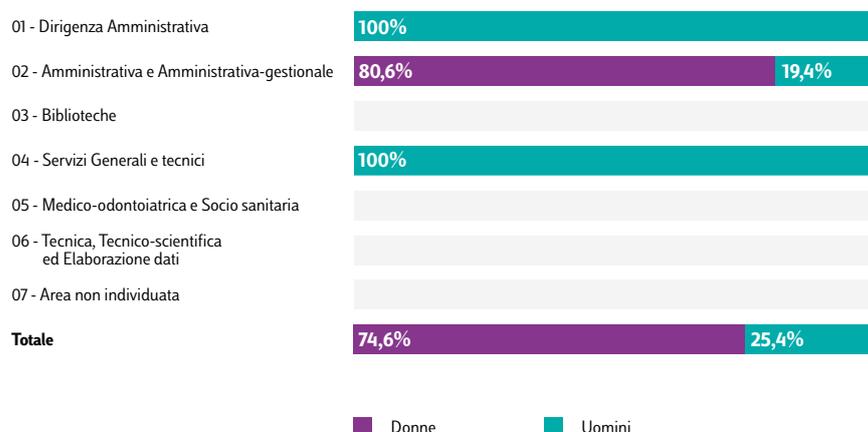


Figura 73

Distribuzione percentuale per genere e area funzionale d'impiego 2023

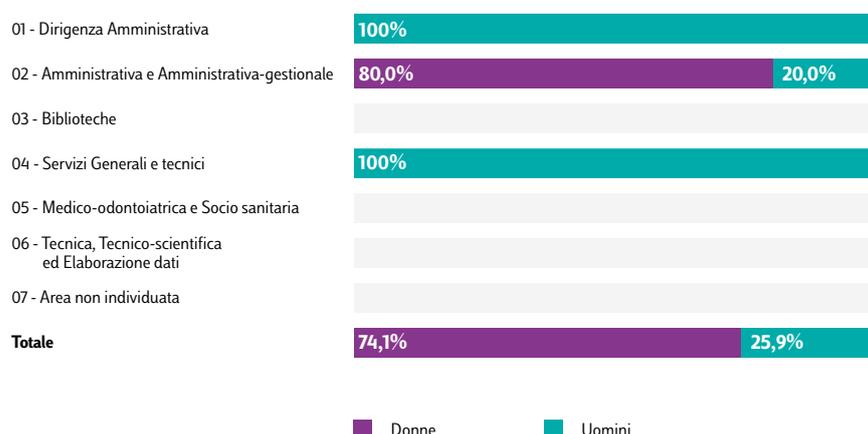


Figura 74

Distribuzione percentuale per genere e area funzionale d'impiego 2022

Nel 2023, le donne rappresentano complessivamente il 74,6% del Personale Tecnico-Amministrativo della Luiss BS, in crescita rispetto al 74,1% dell'anno precedente.

La **Figura 75** e la **Figura 76** riportano la distribuzione del Personale Amministrativo, diviso tra donne e uomini, tra le varie fasce d'età. Nel 2023, si può osservare che la fascia d'età maggiormente rappresentata per le donne è tra 35 e 44 anni (60%) e questa distribuzione viene confermata anche nell'anno precedente. Per quanto riguarda la componente maschile, nel 2023 la fascia d'età prevalente è maggiore di 54 anni, a differenza del 2022 quando risultava essere tra 35 e 44 anni.

Sempre nel 2023, si può osservare come le donne si concentrino sulle due fasce d'età più basse (minore di 35 e 35-44), mentre il 64,7% degli uomini è incluso nelle due fasce più alte (45-54 anni e maggiore di 54 anni). Questo dato risulta essere coerente con la maggiore presenza degli uomini nelle posizioni dirigenziali della Luiss BS.

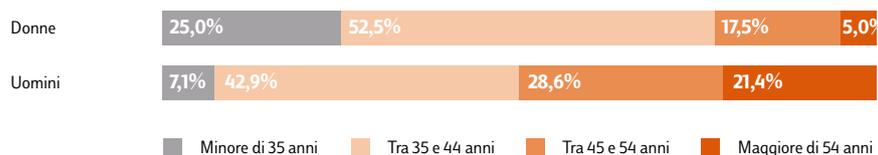
Figura 75

Distribuzione percentuale PTA per genere e fasce d'età 2023



Figura 76

Distribuzione percentuale PTA per genere e fasce d'età 2022



Nelle **Figure 77 e 78** viene riportata la percentuale di donne e uomini per le varie fasce di anzianità. Come abbiamo già visto, rappresentando le donne il 74,6% del Personale Amministrativo, esse risultano essere la grande maggioranza in quattro delle cinque fasce di anzianità (0-5, 6-10, 11-20, 21-30). Il Personale uomo risulta essere in maggioranza assoluta solo nella fascia di anzianità 31 e oltre.

Figura 77

Distribuzione per genere e fasce di anzianità aziendale 2023

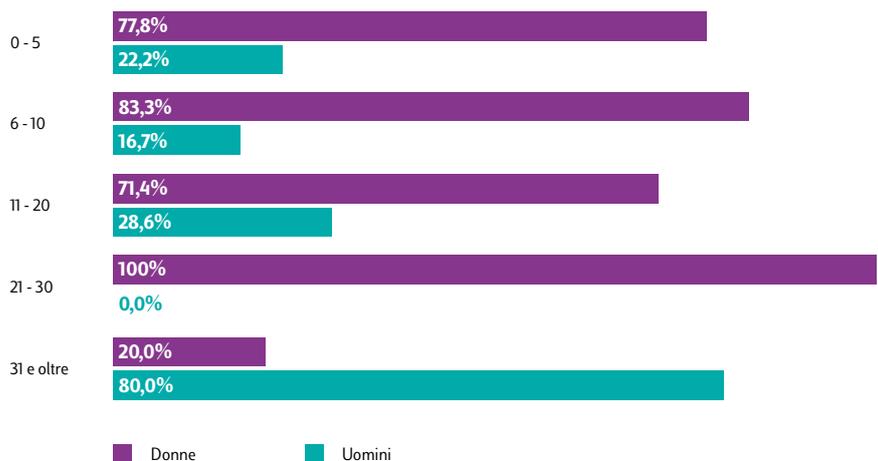
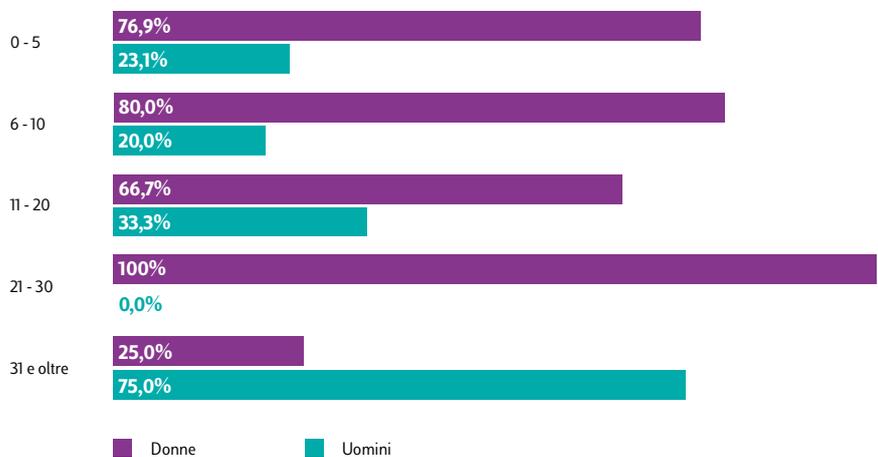


Figura 78

Distribuzione per genere e fasce di anzianità aziendale 2022



Le **Figure 79** e **80** ci forniscono un ulteriore livello di dettaglio, mostrando la distribuzione delle fasce di anzianità tra le varie categorie d'inquadramento.

Tra gli impiegati, le donne risultano appartenere in grande maggioranza alle fasce di anzianità più basse: 0-5 con il 65,1% (in crescita rispetto al 58,8% del 2022), e 6-10 con il 25,6% (in diminuzione rispetto al 38,2% del 2022). Gli impiegati uomini, pur rimanendo maggiormente concentrati nelle due fasce di anzianità più basse, registrano valori molto più consistenti per le fasce più alte, raggiungendo il 30,8% nella fascia 31 e oltre (27,2% nel 2022).

Nel 2023, nella fascia 11-20 anni, si registrano valori relativamente vicini con il 7% delle donne e il 7,7% degli uomini.

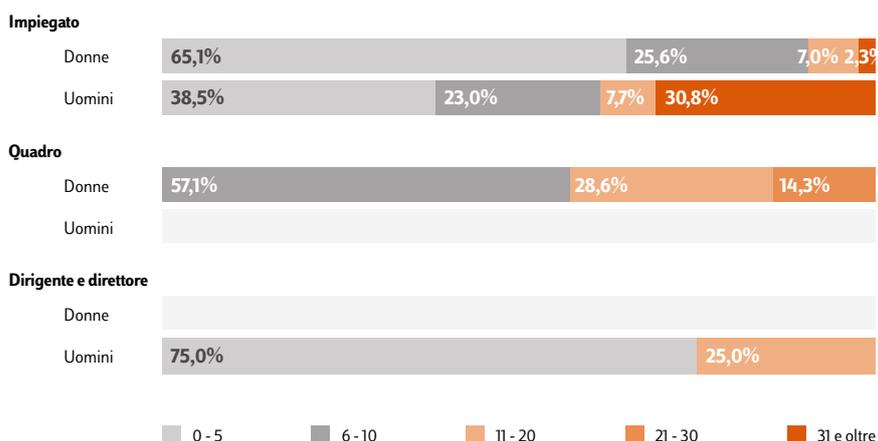


Figura 79

Distribuzione percentuale per genere, categoria e fasce d'anzianità aziendale 2023

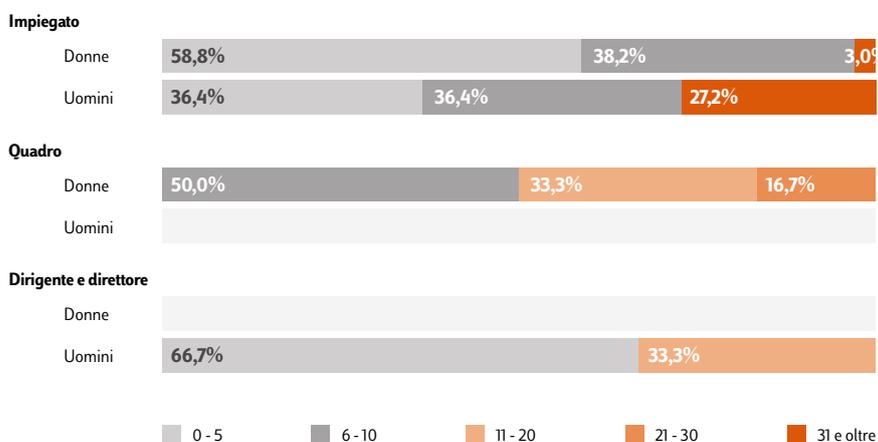


Figura 80

Distribuzione per genere e fasce di anzianità aziendale 2022

La **Figura 81** e la **Figura 82** forniscono in dettaglio i giorni medi di smart working, congedo e assenza divisi per motivazione.

Le categorie più rappresentate sono “Smart Working” per le giornate di lavoro eseguite da remoto e “Altri permessi ed assenze retribuite”.

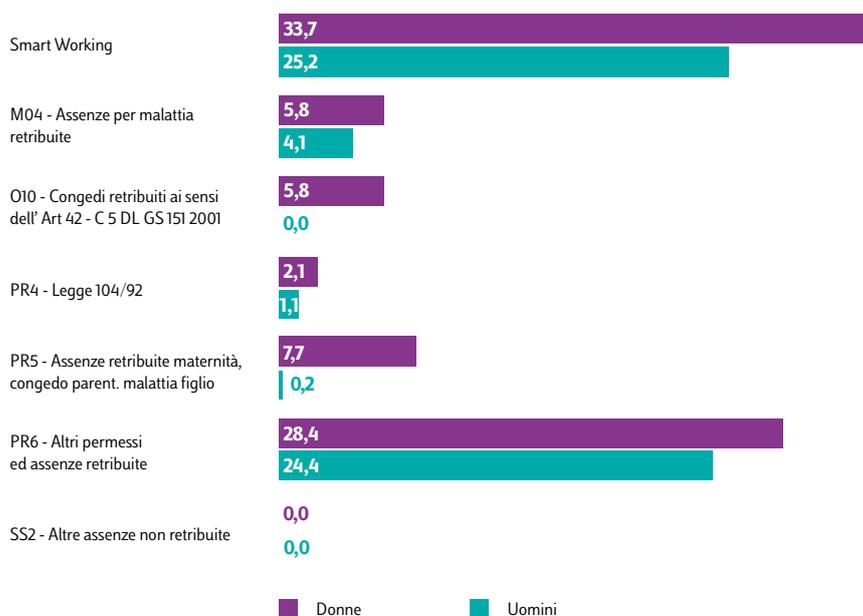
In particolare, nel 2023, i giorni medi di smart working sono pari a 33,7 giorni per le donne e a 25,2 per gli uomini. Tuttavia, si noti che nel 2022 i giorni di smart working sono stati in quantità maggiore e pressoché equa tra donne (con 54,6 giorni in media) e uomini (con 55,1 giorni in media)¹.

In generale, mentre nel 2022 si registrava parità in molte categorie (Assenze per malattie retribuite, Smart Working e Altri permessi e Assenze Retribuite) e valori più alti per gli uomini in una categoria (Altre Assenze non retribuite) e per le donne nella Categoria Assenza Retribuita per Maternità e Congedo Parentale, nel 2023 le donne registrano valori maggiori in tutte le categorie.

Le donne registrano valori decisamente più alti nelle categorie Assenza Retribuita: Maternità, Congedo Parentale, Malattia Figlio e Congedi Retribuiti ai sensi dell’art.42 - C5 DLGS 151 2001. Sulle statistiche della categoria PR5, incidono significativamente i periodi di assenza dovuti alla maternità: i dati maggiori registrati dal Personale donna sono dunque fisiologici.

Figura 81

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



¹ In Luiss BS la differenza dei giorni medi di smart working tra gli anni è giustificata da una regolamentazione diversa che nel 2022 prevedeva la possibilità di effettuare un numero maggiore di giorni di SMW.

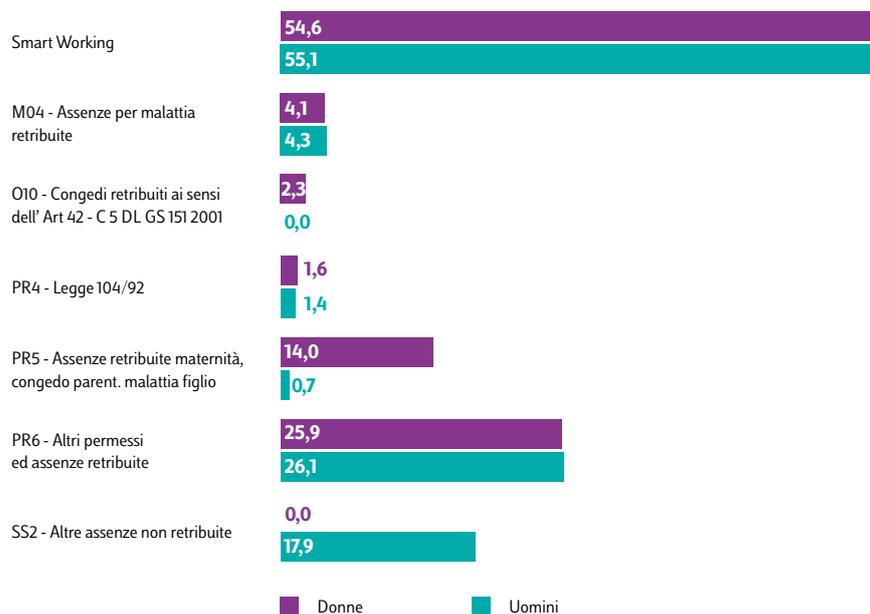


Figura 82

Giorni medi di smart working, congedo e assenza per causa 2022

La **Tabella 22** mostra le statistiche sul congedo parentale: in merito a quello obbligatorio, possiamo osservare che tra i genitori delle/dei bambine/i nate/i nel 2023, un uomo ha usufruito della paternità obbligatoria (6% del totale degli uomini) vs. 2 donne (4% del totale).

Nello stesso anno di riferimento, invece, possiamo notare che solo il personale dipendente femminile ha usufruito del congedo parentale facoltativo (14%). Il D.lgs. 105/2022 ha introdotto delle novità in materia di congedo parentale. In particolare, esso ha rinforzato la tutela della maternità e della paternità aumentando il limite massimo dei periodi di congedo parentale indennizzabili da 6 a 9 mesi. Nonostante l'estensione della durata complessiva, nessun dipendente uomo ha usufruito di questo istituto nell'anno in esame.



Tabella 22

Congedo parentale

	2023					
	DONNE		UOMINI		TOTALE	
a. Numero di dipendenti che ha usufruito del congedo parentale obbligatorio	2	4%	1	6%	3	10%
b. Numero di dipendenti che hanno usufruito del congedo parentale facoltativo	7	14%	0	0%	7	14%
c. Numero di dipendenti che sono tornati al lavoro durante il periodo di rendicontazione dopo aver usufruito del congedo parentale	7	14%	0	0%	7	14%
d. Numero totale di dipendenti che sono tornati al lavoro dopo aver usufruito del congedo parentale e che sono ancora dipendenti dell'organizzazione nei 12 mesi successivi al rientro	7	14%	0	0%	7	14%
	SUL TOT DELLE DONNE (50)		SUL TOT DEGLI UOMINI (17)		SUL TOT DIPENDENTI (67)	

Concentrandoci sullo Smart working che, come detto, rappresenta la voce più rilevante delle figure precedenti, la **Tabella 23** fornisce il numero di richieste presentate e accolte. Le numeriche del 2023 corrispondono al Personale Amministrativo nella sua interezza mentre, nel 2022, la richiesta di smart working è stata presentata dalla totalità delle donne ma non dalla totalità degli uomini.

Tabella 23

Smart working

2023		2022	
DONNE	UOMINI	DONNE	UOMINI
50	17	40	12

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

Le progressioni di carriera vengono dettagliate nella **Tabella 24**. Sia nel 2023 che nel 2022 si è registrato un numero maggiore di progressioni di carriera per le donne rispetto agli uomini. Tuttavia, è da tenere in considerazione la maggioranza femminile all'interno del Personale Amministrativo.

Osservando la **Tabella 25** si può notare come le progressioni di carriera ottenute dagli uomini nel 2023 siano esclusivamente per la categoria Impiegato, mentre per la categoria Quadro le progressioni sono state ottenute nella loro totalità da donne.

2021		2022		2023	
DONNE	UOMINI	DONNE	UOMINI	DONNE	UOMINI
0	0	13	2	9	2

Tabella 24

Progressione di carriera per genere

2023					
CATEGORIA IMPIEGATO**			CATEGORIA QUADRO*		
	da A a I	da I a C	da C a ES-F	da ES-F a ES-Q	da ES-Q a ES-SQ
DONNE		5	2	1	1
UOMINI		1	1		

Tabella 25

Progressione di carriera per genere per inquadramento

* Nella cat. Quadro sono ricompresi Quadri + Superquadri

** Nella cat. Impiegato sono ricompresi Addetto, Impiegato, Coordinatore e Funzionario

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

Le **Tabella 26** e **27** riportano il numero di ore medie di formazione per dipendente: nel 2023, si registrano in media 12 ore tra le donne e 8 ore tra gli uomini. La crescita del 2023 è data dalle ore di formazione dei corsi di lingua che, nel 2022, non erano state considerate per motivi amministrativi.

ORE MEDIE DI FORMAZIONE

2023		
DONNE	UOMINI	TOTALE
12	8	11

Tabella 26

Ore medie di formazione erogate ai dipendenti per genere 2023

ORE MEDIE DI FORMAZIONE

2022		
DONNE	UOMINI	TOTALE
2	1	2

Tabella 27

Ore medie di formazione erogate ai dipendenti per genere 2022

05

05

05

05

05

05

Genere e Terza Missione

Con l'espressione Terza Missione si fa riferimento alle iniziative realizzate dalle università per creare un impatto nella società attraverso i frutti dell'insegnamento e della ricerca accademica, dando loro effettiva concretezza. Tale missione si iscrive nell'ambito dell'impegno assunto dall'Università nei confronti del contesto socioeconomico circostante e consiste nella valorizzazione e trasferimento delle conoscenze e nella diffusione dei risultati della ricerca al di fuori degli atenei, attraverso la collaborazione con le istituzioni, le imprese e la comunità. Con la Terza Missione, gli atenei interagiscono in maniera immediata con il territorio, ambendo al coinvolgimento diretto dei cittadini.

L'inclusione della prospettiva di parità di genere come elemento caratterizzante le attività facenti parte della Terza Missione può essere visto come un elemento fondamentale per promuovere una lotta alle disuguaglianze di genere a livello locale, in grado di massimizzare l'impatto positivo dell'istruzione superiore sulla comunità di riferimento. Attività volte alla promozione e al sostegno dell'imprenditorialità femminile, all'organizzazione di eventi educativi sul tema della parità di genere e all'adozione di buone pratiche che la promuovano attivamente sono solo alcuni dei possibili esempi di una Terza Missione declinata sulla base della parità di genere.

In Luiss la Terza Missione è fortemente radicata fin dalla sua fondazione, essendo connaturata in quella che è da sempre la sua mission: l'Ateneo recepisce come prioritario il tema dell'abbattimento delle disparità di genere in ambito accademico, considerandolo come la base per il raggiungimento di una parità di genere sempre più estesa. Assume quindi il ruolo di promotore di azioni che consentano lo sviluppo di un equilibrio tra i generi e la riduzione delle disuguaglianze tra i due sessi a partire dalla comunità in cui si inserisce. A tal fine, l'Ateneo ha realizzato una serie di attività specifiche, annoverabili nel computo delle attività della Terza Missione, che contribuiscono alla valorizzazione delle sue conoscenze multidisciplinari in un'ottica di interiorizzazione della parità di genere.



I Cerimonia di inaugurazione dell'anno accademico 2023/2024

Diritti, inclusione e sostegno al merito sono state le parole chiave che il Presidente Luigi Gubitosi ha rivolto a Studentesse e Studenti durante la cerimonia di apertura dell'anno accademico 2023/2024, tenutasi lo scorso 10 gennaio nell'Aula Magna del Campus di Viale Pola. Con la partecipazione del Rettore Andrea Prencipe, del Direttore Generale Giovanni Lo Storto, del Presidente Luigi Gubitosi, della Rappresentante degli Studenti Maria Chiara Lischi, dell'attrice, sceneggiatrice e regista Paola Cortellesi e della Presidente Luiss School of Law Paola Severino, l'inaugurazione è stata un'occasione per ribadire e rafforzare l'impegno e le responsabilità che Luiss nutre verso le sfide del futuro, sottolineando che un'università non può limitarsi alla sola diffusione del sapere ma deve anche farsi promotrice di valori e crescita culturale. Percorrendo le traiettorie della diversità, dell'empowerment femminile e della parità di genere, messe magistralmente in risalto grazie anche al monologo di Paola Cortellesi, Luiss desidera arricchire la formazione e stimolare la sensibilità, nonché la consapevolezza, dei più giovani sui grandi temi della contemporaneità. Nel voler massimizzare l'impatto del messaggio trasmesso per contribuire allo sviluppo sociale del territorio, Luiss ha messo a disposizione sul canale YouTube il [video](#) integrale della cerimonia.

I Intesa Luiss-Fondazione Severino

Si tratta di un accordo tra Luiss e la Fondazione Severino Onlus volto alla valorizzazione di competenze distintive nei settori della Legalità e del Merito, della formazione e rieducazione di soggetti “svantaggiati”, con particolare riferimento agli individui privati della libertà personale, della formazione degli Studenti Luiss in materia di giustizia penale, regime penitenziario, lavoro carcerario e diritti dei detenuti. La collaborazione si concretizza nell’attivazione di una serie di attività tra cui: formazione teorico-pratica degli Studenti Luiss attraverso la realizzazione di iniziative didattiche, eventi, seminari e il loro coinvolgimento alle attività della Fondazione presso gli istituti carcerari; promozione e sviluppo di percorsi formativi a favore dei detenuti ed ex detenuti erogati da Docenti Luiss; finanziamento di borse di studio a favore di Studenti e ricercatori Luiss per l’elaborazione di progetti che perseguono gli obiettivi condivisi da Luiss e dalla Fondazione; sostegno volto al reinserimento sociale dei detenuti, all’abbattimento del tasso di recidiva e alla sicurezza sociale.

Di particolare rilievo è il progetto “Legalità e Merito”, nato per iniziativa della Prof.ssa Paola Severino e giunto alla sua VII edizione, che ha l’obiettivo di diffondere i valori della legalità, della lotta alla corruzione, del rispetto reciproco, dell’uguaglianza di genere, del ripudio della violenza e della lotta contro i femminicidi attraverso l’interazione tra gli Studenti universitari e i giovani delle scuole superiori, degli Istituti penitenziari minorili, degli Uffici di Servizio Sociale per i Minorenni e, per la prima volta, di una Comunità Ministeriale.

Tra i progetti promossi dalla Fondazione, si ritiene opportuno citare, come esempio del legame tra la Terza Missione e il tema della parità di genere, il progetto Ebron grazie al quale vengono ospitate donne ex detenute e detenute prive di adeguata dimora o con significative condizioni di disagio. La casa-famiglia in cui approdano fa capo all’Associazione Ain Karim, con cui la Fondazione collabora. Attraverso la collaborazione tra la Fondazione e l’Associazione Be Free viene invece offerta tutela a donne vittime di violenza.

I Women Economic Forum

Il Women Economic Forum (WEF) rappresenta un momento di dialogo e confronto sulle sfide che le donne si trovano a dover affrontare oggi nell’economia globale. Tenutosi presso l’Università Luiss Guido Carli dal 21 al 22 novembre 2023, i lavori della prima edizione italiana del WEF si sono aperti con i saluti istituzionali del Presidente Luigi Gubitosi e della Prof.ssa Paola Severino. Con la partecipazione di personalità di spicco a livello internazionale ed istituzionale, il WEF rappresenta un’opportunità per le donne di tutto il mondo di ispirarsi, connettersi e sostenersi a vicenda contribuendo allo sviluppo di una società più equa, progressista ed inclusiva.

I Made in Carcere

Tra i partner di VolontariaMENTE, l'insieme delle associazioni di volontariato partner della Luiss, figura anche Made in Carcere, un'associazione che ha lo scopo di diffondere la filosofia della "Seconda Opportunità" per le Donne Detenute e della "Doppia vita" per i tessuti. Il marchio Made in Carcere, attivo dal 2007, nasce con l'obiettivo di produrre manufatti "diversa(mente) utili": borse, abiti e accessori, originali e tutti colorati confezionati da donne detenute alle quali viene offerto un percorso formativo, con lo scopo di un definitivo reinserimento nella società lavorativa e civile. Un messaggio di speranza, di concretezza e solidarietà, ma anche di libertà e rispetto per l'ambiente.

I Komen

Tra i partner dell'Ateneo figura l'associazione S.G. Komen, organizzazione attiva nella lotta ai tumori del seno e nella tutela della salute femminile. La collaborazione tra Komen e Luiss si concretizza nella realizzazione di diverse attività ed iniziative; ogni anno organizziamo giornate dedicate alla prevenzione della nostra Comunità interna e nel 2023 abbiamo ospitato 2 tappe delle Carovane della Prevenzione di Susan G. Komen Italia che hanno offerto alla nostra popolazione femminile visite ed ecografie senologiche, mammografie, visite dermatologiche e ginecologiche. A queste si aggiungono attività per il benessere psico-fisico come la riflessologia facciale, lo yoga della risata e la mindfulness.

Infine, Luiss partecipa attivamente alla maratona annuale "Race for the Cure", proponendo ogni anno la formazione di una propria squadra con Studenti, Docenti e dipendenti Luiss.

I Progetto #donneSTEM Luiss

L'Ateneo si impegna nella promozione di una cultura più ampia ed inclusiva attraverso lo sviluppo di competenze aperte alla diversità e all'innovazione, ponendo particolare attenzione all'ampliamento delle quote rosa nella formazione in ambito STEM (Sciences, Technology, Engineering and Mathematics). In Luiss tale obiettivo si è concretizzato da tempo, dando vita - tramite il Progetto #donneSTEM - a collaborazioni e accordi con i principali gruppi aziendali italiani attivi nei settori energetici, dei servizi, delle telecomunicazioni. L'iniziativa viene supportata anche attraverso lo stanziamento di borse di studio dedicate al percorso di studi di alcune brillanti ragazze interessate ad intraprendere percorsi di carriera in ambito IT.

L'Ateneo è inoltre attivo nella promozione di questo tipo di percorso di studi, in cui spesso il numero di donne coinvolte rimane inferiore rispetto agli uomini, anche attraverso la sensibilizzazione sul tema delle donne STEM nelle scuole medie, realizzando progetti di orientamento che mirano a far conoscere già in giovane età questo tipo di carriere.

I Convegni e seminari

Nell'ambito dei cicli di eventi organizzati dall'Ufficio Social Innovation, D&I in sinergia con l'Advisor del Rettore, nel corso del 2023 sono stati organizzati eventi aperti alla Comunità che hanno favorito momenti di confronto, scambio e crescita sociale, tra cui "Any Given 8 - Women's Voices for Change" e "D&I Intersections - Violenza sulle donne: storie di detenute".

Ricordiamo inoltre il convegno "NEXT GEN2. La consulenza finanziaria: le sfide della NEXT GENERation e della GENDER diversity" organizzato dal Centro Arcelli per gli Studi Monetari e Finanziari (CASMEF) e l'Organismo di vigilanza e tenuta dell'albo unico dei Consulenti Finanziari (OCF) sul tema della consulenza finanziaria, con un focus particolare sulle politiche per ridurre il gender gap e l'anzianità media all'interno della professione dei consulenti. Per quanto riguarda il ciclo di seminari "Etica e Impresa", organizzato dall'Osservatorio di Etica Pubblica Ethos - Luiss Business School e dedicato al modo in cui le imprese vivono le questioni etiche e di sostenibilità, ad aprile si è tenuto l'evento "Etica e Impresa. L'esperienza ESG per Intesa Sanpaolo" grazie alla partecipazione di autorevoli rappresentanti delle imprese e del mondo accademico.



06
06
06
06
06
06

Risorse Economiche

Obiettivo del presente capitolo è offrire una rappresentazione delle risorse economiche stanziare ed erogate nel 2023 in favore delle pari opportunità.

La principale voce è inerente a “Borse di studio ed esoneri” di cui usufruiscono Studentesse iscritte a Management and Computer Science e Data Science and Management, a cui seguono “Pari Opportunità in Luiss” e “Sportello Luiss ti ascolta”. Con “Pari Opportunità in Luiss” si intendono tutti i costi del personale e delle collaborazioni dedicate ai progetti di Diversità e Inclusione nel corso del 2023.

Completano l’analisi delle voci di spesa, le iniziative di conciliazione vita-lavoro, come il Summer Educamp e il Play Day, e le iniziative di gender mainstreaming quali workshop, convegni e progetti di inclusione.

A supporto delle attività di gestione e monitoraggio nonché di accessibilità in termini di migliore fruibilità del sito e della biblioteca, sono stati compiuti investimenti per un valore complessivo di 108.900 euro.

VOCE/ATTIVITÀ	VALORE
PARI OPPORTUNITÀ IN LUISS	226.500 €
BORSE DI STUDIO ED ESONERI	365.600 €
DIDATTICA	45.800 €
SUMMER EDUCAMP E PLAY DAY	44.000 €
INIZIATIVE DI "GENDER MAINSTREAMING"	24.200 €
SPORTELLLO LUISS TI ASCOLTA	70.000 €
ACCESSIBILITÀ (INVESTIMENTI)	52.600 €
GESTIONE E MONITORAGGIO (INVESTIMENTI)	56.300 €
TOTALE	885.000 €

07

07

07

07

07

07

Conclusioni

Abbiamo aperto questo BdG 2023 con una riflessione ispirata dalla storia di Chimamanda Ngozi Adichie, quale auspicio positivo per il nostro impegno. Allo stesso modo, ogni iniziativa elencata, insieme ai grafici e ai dati, contribuisce a raccontare un pezzo di quella stessa storia.

Tre anni fa, l'inizio del nostro percorso di gender mainstreaming era accolto con scetticismo e risultava ancora poco concreto. Con il tempo, abbiamo trasformato questa visione in pratica attraverso obiettivi e iniziative che rispecchiano lo spirito che anima la Luiss come Istituzione e come Comunità. Questo ha determinato la pianificazione di nuove azioni per promuovere l'inclusione e la diversità così come la valorizzazione delle sensibilità e delle iniziative già presenti in modo diffuso.

La realizzazione del Bilancio di Genere rappresenta per noi non solo un dovere istituzionale, ma anche un'opportunità straordinaria per riflettere sui valori di equità e inclusione che ci guidano ogni giorno. Le scienze sociali ci insegnano a esaminare attentamente i dati, riconoscere le dinamiche emergenti, apprezzare i progressi e identificare le aree in cui intensificare il nostro impegno.

Questo Bilancio racconta una storia di crescita: la presenza delle donne sta crescendo, così come la sensibilità nei confronti dell'uguaglianza di genere. Questo riflette l'impegno della nostra Comunità a creare un ambiente in cui ogni individuo possa esprimere pienamente il proprio potenziale, indipendentemente dal genere.

Le cifre e le analisi presentate non sono solo numeri, ma riflettono le vite, le esperienze e le aspirazioni di Studenti, Studentesse, del Personale Docente e Amministrativo che ogni giorno contribuiscono a fare della nostra Università un luogo di eccellenza e innovazione. Ogni dato ci esorta a guardare avanti con fiducia e determinazione, riconoscendo che il cammino verso la parità di genere è ancora lungo ma colmo di speranze e di possibilità.

Lavorando insieme, possiamo abbattere gli ostacoli rimanenti e costruire un futuro dove il talento e la passione trovino spazio per fiorire senza barriere.

Incoraggiamo tutti i membri della nostra Comunità a sostenere e promuovere iniziative che valorizzino diversità e inclusione. L'impegno congiunto di tutti è fondamentale per alimentare una cultura accademica che riconosca l'importanza della parità di genere e la renda un pilastro imprescindibile del nostro agire quotidiano. Concludendo questo bilancio, ribadiamo con forza il nostro obiettivo: rendere la nostra Università un luogo dove ogni persona possa sentirsi accolta, rispettata e valorizzata. Questo percorso richiede coraggio, dedizione e una visione condivisa del futuro, ma se coltivato con attenzione, può portare a un cambiamento duraturo e significativo.



08

08

08

08

08

08

Tabella degli Acronimi

ACRONIMO	DESCRIZIONE
ANVUR	Ag enzia Nazionale di Valutazione del Sistema Universitario e della Ricerca
AR	Assegnista di Ricerca
BdG	Bil ancio di Genere
CEO	Chief Executive Officer
CRM	C ustomer Relationship Management
CRUI	Conferenza dei Rettori delle Università Italiane
D&I	D iversity & I nclusion
ERC	European Research Council
ESG	E nvironmental, S ocial, G overnance
FoET	Fields of Education and Training
FoRD	F ields of R esearch and D evelopment
GEP	Gender Equality Plan
KPI	K ey P erformance I ndicator
LCU	Laurea Ciclo Unico
LEME	L uiss E xecutive M anagement E ducation
LM	Laurea Magistrale
LS	L laurea S pecialistica
LT	Laurea Triennale
Luiss BS	L uiss B usiness S chool
PA	Professore Associato
PdR	P rassi di R iferimento
PI	Principal Investigators
PNRR	P iano Nazionale di R ipresa e R esilienza
PO	Professore Ordinario
PRIN	P rogetti di R icerca di I nteresse Nazionale
PTA	Personale Tecnico-Amministrativo
RTD	R icercatore T empo D eterminato
RTT	Ricercatore Tenure Track
RU	R icercatore U niversitario
STEM	Science, Technology, Engineering and Mathematics
WEF	W omen E conomic F orum

A cura di

Advisor del Rettore per Diversity & Inclusion

Emiliana De Blasio

Responsabile Pianificazione, Controllo, ESG

Caterina Sazio

Responsabile Social Innovation and D&I

Valentina Iaione

LUISS 

Libera Università Internazionale
degli Studi Sociali Guido Carli