



Gender Equality Plan

La strategia di Diversity
& Inclusion di Ateneo

2023
2025

Sommario

1	Commitment LIUC.....	3
2	Metodologia e modalità operative.....	4
2.1	<i>Significato di diversity & inclusion.....</i>	4
2.2	<i>La normativa europea.....</i>	5
2.3	<i>Il gruppo di lavoro e gli stakeholders di riferimento.....</i>	5
2.4	<i>Il perimetro di azione.....</i>	6
2.5	<i>Costruzione e raccolta dei key performance indicators (KPI).....</i>	7
2.6	<i>Le interviste effettuate: la scelta delle “figure chiave”.....</i>	8
2.7	<i>Considerazioni di sintesi.....</i>	9
3	Rappresentazione dello stato dell’arte alla redazione del gender equality plan.....	10
3.1	<i>Premessa.....</i>	10
3.2	<i>Popolazione studentesca.....</i>	10
3.3	<i>Faculty.....</i>	12
3.4	<i>Personale tecnico-amministrativo.....</i>	15
3.5	<i>Comunicazione.....</i>	18
3.6	<i>Contrasto alla violenza.....</i>	19
3.7	<i>Il tema della disabilità.....</i>	19
4	Il gender equality plan di ateneo.....	21
4.1	<i>Dimensione culturale e violenza di genere.....</i>	22
4.2	<i>Popolazione studentesca.....</i>	30
4.3	<i>La faculty.....</i>	34
4.4	<i>Personale tecnico-amministrativo.....</i>	38
5	La governance del gender equality plan.....	43

1 Commitment LIUC

La normativa europea e nazionale riguardante i diritti delle persone offre gli strumenti per concrete azioni di attenzione alla diversità e all'inclusione. Tuttavia, come sempre, la realtà non può essere cambiata esclusivamente attraverso la norma ma necessita anche di una visione chiara e consolidata e di un'azione concreta per la sua messa a terra, supportata da un'azione di divulgazione e sensibilizzazione in grado di abbattere gli stereotipi culturali che su questi temi ancora, con intensità differenti, riguardano l'intera società.

E in questo senso, l'Università Carlo Cattaneo - LIUC (di seguito, LIUC) dimostra già oggi attenzione e sensibilità non solo verso le diversità di genere, di cultura, di religione, le disabilità ed altro, ma anche come approccio trasversale all'organizzazione e alla formazione culturale e professionale tipica dell'Accademia.

Per la LIUC la diversità rappresenta certamente un valore, una ricchezza da promuovere poiché permette di ampliare le prospettive, nonché sviluppare diverse sensibilità rispetto al medesimo tema. Essa non deve emergere esclusivamente a fronte di problemi conclamati, perché il vero approccio innovativo non può essere di natura semplicemente reattiva, ma deve essere proattivo, creando reali occasioni e opportunità per valorizzare la diversità.

Lo sforzo più importante è quindi quello di promuovere nella percezione comune l'idea di una strategia e di un piano organico a livello di Ateneo, finalizzato a promuovere e incentivare l'accettazione delle diversità e favorendo l'inclusione. In altre parole, si tratta di promuovere la cultura del rispetto.

Per la LIUC il tema della diversità e dell'inclusione non sono un elemento di attenzione recente. Nel corso degli ultimi anni, sono state infatti poste in essere una serie di azioni e di misure finalizzate ad una concreta applicazione della filosofia che la caratterizza, soprattutto in direzione degli studenti. È, infatti, attivo un efficace Servizio Inclusione, che si rivolge non solo a studenti con disturbi dell'apprendimento o a studenti diversamente abili, ma, attraverso il servizio di counseling, accompagna gli studenti dall'ingresso in LIUC all'uscita sul mercato del lavoro, focalizzandosi su empowerment, abilità trasversali, consapevolezza della propria persona e capacità di essere professionisti e persone efficaci. Sono state, inoltre, promosse numerose iniziative, di seguito illustrate nel presente documento. Per quanto concerne l'Accademia e la struttura organizzativa, lo sforzo da implementare in futuro richiede certamente maggiori azioni specifiche.

È necessario, quindi, garantire che le politiche, le strategie, la ricerca e la didattica, così come le esperienze vissute di studenti, docenti, personale ed ex studenti, riflettano in concreto la volontà di promuovere una strategia effettiva di inclusione. Per mantenere questo impegno, proprio la diversità e l'inclusione dovranno essere quotidianamente integrate nelle attività della nostra Università.

Il Gender Equality Plan rappresenta, dunque, l'occasione per mettere a sistema tutte queste azioni definendo una visione organica complessiva che definisca gli obiettivi, indirizzi le scelte e contribuisca anche a sollecitare ulteriori percorsi di informazione e formazione per promuovere modelli culturali liberi da stereotipi.

2 Metodologia e modalità operative

2.1 Significato di diversity & inclusion

Prima di effettuare una ricognizione relativamente al tema della diversità all'interno dell'Università LIUC, delineando le politiche di inclusione e la strategia per il futuro, è essenziale definire cosa si intende per diversità e inclusione.

La **diversità** è rappresentata da qualsiasi dimensione che possa essere utilizzata per differenziare gruppi e persone tra loro: età, sesso, etnia, religione, disabilità, orientamento sessuale, socio-economico, status e origine nazionale.

L'**inclusione**, invece, è costituita dalle pratiche che responsabilizzano le persone rispettando ciò che le rende diverse e permettendo loro di raggiungere il loro pieno potenziale all'interno di un'organizzazione.

L'orientamento di fondo alla base del presente documento è che la diversità costituisce un dato di fatto, mentre l'inclusione è una pratica. LIUC si impegna a promuovere la diversità e l'inclusione, in quanto così facendo genera un vantaggio per l'intera comunità.

È bene specificare che per LIUC diversità e inclusione significa andare oltre il tradizionale focus su gender gap riguardanti il rapporto uomini-donne, allargando la propria attenzione a dimensioni culturali, etniche, religiose, di provenienza e disabilità.

Le Istituzioni accademiche in tutto il mondo spesso non riflettono la composizione della società che esse stesse devono servire. Un forte impegno per la diversità e l'inclusione è, dunque, fondamentale per le Istituzioni accademiche al fine di garantire che tutte le diverse prospettive siano accolte ed ascoltate e che l'innovazione scientifica sia agevolata e favorita nel proprio divenire.

Garantire, dunque, che tutti gli studenti, i docenti e il personale tecnico-amministrativo di LIUC abbiano le stesse possibilità di sviluppo, indipendentemente dalla religione, etnia, background socio-economico, orientamento sessuale, identità di genere, disabilità o esigenze di salute psichica, è una condizione in grado di generare un significativo vantaggio per tutta la comunità.

Inoltre, la gestione della diversità e dell'inclusione permette lo sviluppo di un ambiente professionale nel quale ogni componente della comunità possa raggiungere ed esprimere il proprio massimo potenziale.

In tal senso, il pregiudizio è il più grande ostacolo alla diversità e all'inclusione all'interno delle organizzazioni. Un pregiudizio può essere definito come un "bias" a favore di o contro una cosa, persona o gruppo rispetto a un altro, di solito con una modalità considerata ingiusta. Esso può verificarsi a livello del singolo individuo, di gruppo o addirittura di intera istituzione.

Spesso le istituzioni mostrano pregiudizi. Individuare ambiti di "non imparzialità" o di "discriminazione" all'interno delle istituzioni non è semplice, soprattutto perché spesso ciò si realizza in maniera inconscia e/o indiretta. Nonostante ciò, è possibile scardinare tali situazioni attraverso un'attenzione continua sui temi e alla costante sensibilizzazione.

In tal senso, con l'adozione del presente Gender Equality Plan, LIUC compie un passo importante nell'individuazione e abbattimento dei diversi potenziali "bias", misurando anche la performance attraverso la creazione di un apposito Tableau de Board che sia in grado di monitorare periodicamente alcune dimensioni essenziali relative a diversità e inclusione.

2.2 La normativa europea

L'adozione del Gender Equality Plan trova il proprio fondamento in ottemperanza alla Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri n.2/2019 e in linea con la Comunicazione COM n. 152 del 5 marzo 2020 della Commissione Europea, secondo la quale le Università sono tenute a predisporre il Piano delle Azioni Positive (PAP) finalizzato alla programmazione di azioni tendenti a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità tra uomini e donne.

In tale prospettiva, in linea di continuità con il processo di redazione del Bilancio di Genere, è necessario stabilire come obiettivo prioritario del PAP l'adozione del Gender Equality Plan (di seguito, GEP), che identifica la strategia dei singoli Atenei per l'uguaglianza di genere e costituisce il requisito di accesso richiesto dalla Commissione Europea per la partecipazione a tutti bandi Horizon Europe per la ricerca e l'innovazione.

Il GEP si colloca in un'ottica programmatica e si inserisce all'interno del Piano Strategico, ponendosi tra le direttrici di sviluppo dell'Ateneo e le strategie per ottenere lo sviluppo medesimo.

Le azioni in esso previste sono poste in relazione con il Bilancio di Genere sia nella fase previsionale che in quella di rendicontazione.

In linea con la definizione della Commissione Europea, il GEP si pone come un insieme di azioni, non isolate ma integrate in un'unica visione strategica, per:

- identificare distorsioni e disuguaglianze di genere;
- implementare strategie innovative per correggere distorsioni e disuguaglianze;
- definire obiettivi e monitorarne il raggiungimento attraverso adeguati indicatori.

L'intento di un piano per l'uguaglianza di genere, le aree di intervento, i temi da affrontare possono variare fortemente a seconda delle specifiche realtà in cui si realizzano. Ciò che appare adeguato ad una realtà universitaria non è necessariamente la scelta più indicata per un'altra tipologia di realtà.

A tal proposito, le indicazioni della Commissione Europea inducono a considerare le specificità dei contesti locali nel rispetto delle differenze e delle diversità, attivando in questo modo "pratiche partecipative, capaci da un lato di coinvolgere la governance dell'Ateneo, dall'altro di valorizzare ricerche, competenze ed esperienze condotte localmente da tutti gli stakeholder coinvolti nelle politiche per la gender equality".

La Commissione Europea richiede, inoltre, che la progettazione e la realizzazione del GEP, anche al fine di ampliare la percezione di legittimità delle azioni, coinvolga dall'inizio del processo i vertici dell'Ateneo (il Rettore, il Delegato per le pari opportunità, il Direttore Generale). In linea di principio, però, affinché l'uguaglianza di genere pervada la struttura, occorre che tutti gli stakeholder di una Università vengano coinvolti, creando così un senso di appartenenza fondamentale per superare ostacoli e resistenze a tutti i livelli del processo.

È, infine, ritenuto fondamentale dalla Commissione Europea che la redazione del GEP sia affidato a una struttura dedicata composta da esperti con competenze specifiche sulle tematiche di genere e che tale gruppo sia supportato dagli organi di vertice e abbia risorse adeguate.

Da ultimo, la Commissione Europea segnala come sia necessario essere consapevoli che il percorso verso l'uguaglianza di genere è spesso lungo e il lavoro ad esso dedicato non solo può non produrre effetti immediati, ma i risultati concreti possono apparire per anni lontani dalla loro completa realizzazione.

2.3 Il gruppo di lavoro e gli stakeholders di riferimento

Un GEP è caratterizzato da un approccio partecipativo in relazione alla sua stesura. In tale ottica, dunque, è stato necessario identificare i seguenti due organi progettuali.

- I. **Gruppo di Lavoro:** si tratta del team incaricato di sviluppare le attività propedeutiche alla costruzione del GEP di Ateneo e di coordinare il processo partecipativo. Il Gruppo di Lavoro è risultato costituito dal Dott. Jonathan Donadonibus e il Dott. Francesco Bollazzi, professionisti incaricati della stesura del GEP e, in qualità di rappresentanti dell’Ateneo, da:
 - Dott. Lorenzo Ferrari, Direttore Ufficio Risorse Umane;
 - Dott. Daniele Pedrazzi, Ufficio Risorse Umane;
 - Dott. Massimo Colli, Direttore Generale;
 - Prof. Eliana Minelli, Delegata del Rettore per la disabilità e l’inclusione.

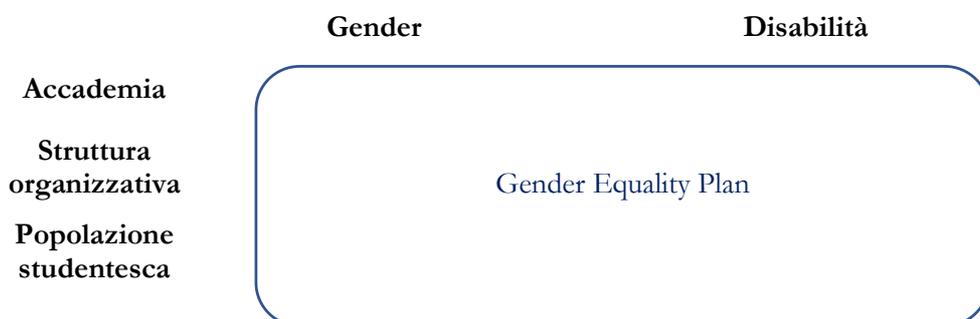
- II. **Stakeholders di riferimento:** insieme di soggetti a vario titolo coinvolti lungo il percorso di redazione del GEP. Gli Stakeholders di riferimento sono stati coinvolti nella fase iniziale di redazione del piano al fine di recepire singoli punti di vista, suggerimenti e diverse sensibilità da parte di rappresentanti della popolazione universitaria e utili alla redazione di un GEP ampiamente condiviso. Gli Stakeholders di riferimento sono stati ingaggiati attraverso interviste “one to one”, con il duplice obiettivo di misurare il percepito in relazione alle tematiche di inclusione e diversità e cogliere le diverse visioni e aspettative con riferimento alla strategia futura. Essi verranno opportunamente identificati in uno dei paragrafi successivi, nell’ambito della presente nota metodologica.

2.4 Il perimetro di azione

Il Gender Equality Plan pone il focus sulle differenze di genere intese come difformità di accesso a diritti e opportunità da parte delle diverse identità di genere, solitamente ricondotte essenzialmente alla sfera sessuale dell’individuo.

Tuttavia, si ritiene che nell’ambito di una strategia di genere, il perimetro si possa allargare ad un tema più generale di inclusione, facendo rientrare nello scope di analisi e di lavoro anche riflessioni che riguardano l’accesso a diritti e opportunità da parte di soggetti diversamente abili, siano essi donne o uomini.

Per questo motivo, il GEP di Ateneo include nel suo perimetro progettuale le due dimensioni (gender e disabilità) con riferimento a tutta la popolazione universitaria (Accademia, Struttura organizzativa e Popolazione studentesca), così come previsto dalla normativa europea con riferimento alla redazione di un GEP.



Con specifico riferimento all’Accademia, si segnala che la scelta originaria è stata quella di escludere dal perimetro di analisi i docenti a contratto o legati all’Ateneo da qualsivoglia natura di collaborazione temporanea.

Lo studio e l'analisi dello status quo, nonché le strategie da delineare per il raggiungimento degli obiettivi futuri, sono stati impostati e strutturati in funzione dei pilastri cardine previsti dalle indicazioni europee:

- work-life balance;
- accesso alle posizioni di vertice;
- parità di reclutamento e progressione di carriera;
- integrazione della ricerca e nei programmi di insegnamento;
- contrasto alla violenza.

In aggiunta a questi cinque pilastri, sono state effettuate letture e riflessioni anche in relazione ad alcuni temi trasversali a tutta la popolazione universitaria e riconducibili alla dimensione culturale, alla lotta alla violenza di genere e all'accesso da parte dei disabili alle infrastrutture di Ateneo.

Si sottolinea, da ultimo, come il tema dell'internazionalizzazione, di per sé non automaticamente e direttamente riconducibile al tema dell'inclusione, venga inteso nel presente documento nell'ottica di "melting pot" culturale e geografico e, dunque, ricompreso tra le leve di creazione di valore in ambito D&I.

In conclusione, per quanto concerne l'orizzonte temporale, il presente Gender Equality Plan abbraccia il prossimo triennio 2023-2025 con riferimento a strategie, obiettivi ed azioni da perseguire.

2.5 Costruzione e raccolta dei key performance indicators (KPI)

Oltre che con interviste *one-to-one*, la fotografia dello status quo in tema di inclusività e diversità è stata realizzata, in prima istanza, attraverso la raccolta di un cruscotto di Key Performance Indicators (KPI), utili a fornire una prima misurazione quantitativa del fenomeno.

I KPI sono stati organizzati incrociando le tre diverse popolazioni presenti in Ateneo con i cinque pilastri cardine previsti dalle indicazioni europee integrati con alcune dimensioni trasversali ulteriormente individuate (cultura, violenza di genere e accesso all'infrastruttura da parte di disabili), in modo tale da creare un primo Tableau du board da utilizzare come base per le misurazioni future delle performance di Ateneo in tema di D&I, così come previsto dalla normativa europea vigente.

Il *Tableau du board* così costruito comprende sia alcuni KPI riferibili alla misurazione dello status quo, sia i KPI necessari a misurare le performance in relazione alle azioni che verranno intraprese in sede di attuazione del presente piano.

Il *Tableau du board* risulta quindi costituito da complessivi 57 KPI, in grado di misurare efficacemente il fenomeno e così suddivisi per area:

- area tematica "Contrasto alla violenza": 8 KPI
- area tematica "Cultura di genere": 7 KPI
- area tematica "Accesso all'infrastruttura": 1 KPI
- area tematica "Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali": 6 KPI
- area tematica "Equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione" (Work-life balance): 13 KPI
- area tematica "Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi degli insegnamenti": 8 KPI
- area tematica "Uguaglianza di genere nelle pari opportunità, nel reclutamento e nelle progressioni di carriera": 14 KPI

Per un dettaglio e una lettura complessiva del *Tableau du board* si rimanda all'Allegato 1 del presente piano.

2.6 Le interviste effettuate: la scelta delle “figure chiave”

Come in precedenza dichiarato in sede di individuazione degli organi progettuali, gli Stakeholders di riferimento sono stati coinvolti nella fase iniziale di redazione del piano, attraverso la somministrazione di interviste “one to one”, al fine di recepirne singoli punti di vista, suggerimenti, diverse sensibilità e sentiment per il futuro. In tal senso, al fine di avere una panoramica completa e dettagliata proveniente da angolature e ruoli complementari, gli stakeholders individuati quali rilevanti sono risultati essere:

1. Riccardo Comerio, Presidente del Consiglio di Amministrazione;
2. Federico Visconti, Rettore;
3. Massimo Colli, Direttore Generale;
4. Michele Fazzolari, Rappresentante degli studenti in Consiglio Accademico;
5. Nicolò Broggin, Rappresentante degli studenti in CdA;
6. Raffaele Secchi, Dean della Business School;
7. Chiara Mauri, Direttore della Scuola di Economia;
8. Raffaella Manzini, Direttore della Scuola di Ingegneria;
9. Massimiliano Serati, Delegato del Rettore sui temi della Terza Missione;
10. Salvatore Sciascia, Delegato del Rettore alla Ricerca;
11. Lorenzo Ferrari, Direttore dell'Ufficio Risorse Umane;
12. Sabrina Belli, Responsabile del Servizio del Diritto allo Studio;
13. Eliana Minelli, Delegata del Rettore alla Disabilità e Inclusione;
14. Alessandra Massironi, Responsabile del Servizio Counseling e Well-being.

Essi sono stati coinvolti nel processo attraverso una modalità di survey qualitativa, secondo la traccia di dialogo di seguito esposta.

- A. *Quale è la sua visione con riferimento a temi di inclusione e diversità (gender gap, disabilità e diversità culturali) e in relazione all'intera popolazione universitaria (Accademia, struttura organizzativa e studenti)?*
- B. *Quali sono le criticità che è necessario rimuovere per raggiungere tale visione? Esistono stereotipi che secondo lei andrebbero scardinati?*
- C. *Qual è, a sua sensazione, il livello di consapevolezza e di sensibilità sul tema dell'inclusione da parte della popolazione universitaria e dove è necessario intervenire per favorire sviluppo e contaminazione?*
- D. *Quali sono secondo lei gli obiettivi che è necessario porsi con riferimento ai temi di inclusività e diversità in relazione all'intera popolazione universitaria con riferimento a:*
 - *Work-life balance*
 - *Accesso alle posizioni di vertice*
 - *Parità di reclutamento e progressione di carriera*
 - *Integrazione nella ricerca e nei programmi di insegnamento*
 - *Contrasto alla violenza*

E. Quali azioni secondo lei sarebbero tra le più efficaci per raggiungere gli obiettivi di cui sopra?

2.7 Considerazioni di sintesi

La strutturazione di una dashboard di KPI e la somministrazione delle interviste agli stakeholders hanno rappresentato i due tools di lavoro indispensabili per i due momenti fondamentali, che verranno descritti nelle sezioni successive del presente documento:

- I. **Descrizione dello status quo:** rappresentazione della situazione in essere al momento della redazione del GEP;
- II. **Programmazione futura:** definizione delle strategie, degli obiettivi, delle azioni e delle tempistiche da intraprendere nei prossimi anni, ai fini di una effettiva implementazione del GEP, anche grazie all'adozione di un relativo budget dedicato.

3 Rappresentazione dello stato dell'arte alla redazione del gender equality plan

3.1 Premessa

Al fine di rappresentare una fotografia dello status quo, si è proceduto, da un lato, alla lettura dei KPI opportunamente strutturati in sede di definizione della metodologia e valorizzati quantitativamente o qualitativamente grazie al contributo degli uffici competenti detentori dei singoli dati, dall'altro, alla rielaborazione delle interviste effettuate, nell'intento di isolarne evidenze, elementi di riflessione, spunti e sentiment relativamente allo stato dell'arte.

Laddove utile e significativo, viene proposto anche un confronto degli indicatori relativi a LIUC con un dato di benchmark opportunamente individuato a livello nazionale.

3.2 Popolazione studentesca

La popolazione studentesca di LIUC risulta essere composta da 969 donne su un totale di 2.874 studenti, pari al 33,7%. La media nazionale di riferimento sui corsi di laurea di afferenza "Business and Economics" è pari al 47%¹.

Risultano, inoltre, essere parte della popolazione universitaria 22 soggetti (0,8% della popolazione) con disabilità di varia natura, essenzialmente fisica, e 144 studenti che presentano disturbi dell'apprendimento (pari al 5%, in linea con il dato nazionale, che si attesta al 6%)².

Sul fronte dell'apertura a livello internazionale, escludendo gli scambi temporanei nell'ambito delle attività del Progetto Erasmus, risultano regolarmente iscritti 59 studenti stranieri, pari al 2,1% della popolazione studentesca, rispetto ad un dato nazionale pari a circa il 6%.

Per quanto attiene la rappresentanza degli studenti negli organi decisionali di Ateneo, non risultano essere ad oggi presenti individui di sesso femminile o soggetti con disabilità, mentre appare assolutamente ben assortita la rappresentanza nei Consigli delle tre Scuole e nelle relative Commissioni Paritetiche, laddove è possibile registrare la presenza di 6 donne su un totale di 15 posizioni disponibili (40% del totale).

La LIUC si contraddistingue inoltre per un ampio spettro di servizi dedicati agli studenti in un'ottica di D&I.

È, infatti, attivo il Servizio Inclusione (vero e proprio caso di *best practice* a livello nazionale) che si rivolge a studenti con disturbi dell'apprendimento o a studenti diversamente abili al fine di assicurare il pieno accesso alle opportunità offerte dall'Ateneo. Esiste un servizio di Counseling e Well-being che accompagna gli studenti dall'ingresso in LIUC e fino all'uscita sul mercato del lavoro, focalizzandosi su *empowerment*, abilità trasversali, consapevolezza della propria persona e capacità di essere professionisti e persone efficaci. Inoltre, il Servizio propone attività di informazione e formazione per favorire il benessere fisico e la prevenzione, senza distinzione di sesso, nazionalità e religione.

In collaborazione con l'Orientamento e con le Scuole, l'Ateneo favorisce il percorso accademico di "studenti atleti"; in collaborazione con l'Ufficio Relazioni Internazionali, favorisce l'integrazione e il successo negli studi di studenti stranieri iscritti o in Erasmus; in sinergia con Orientamento, Scuole, Relazioni Internazionali, Comunicazione, Associazioni Studentesche, Rappresentanti degli Studenti e Associazione LIUC Alumni,

¹ Fonte: Miur, Dati e Statistiche.

² Fonte: Miur, Dati e Statistiche.

favorisce l'adattamento e l'integrazione socio-relazionale delle matricole dei diversi corsi di laurea e degli studenti internazionali al nuovo contesto.

Da registrare, inoltre, la presenza del Women Empowerment LIUC Club, un'associazione studentesca che opera per promuovere, incentivare ed informare le studentesse della LIUC nello sviluppo della loro carriera accademica e professionale attraverso seminari, workshop ed incontri con figure professionali femminili. L'iniziativa si propone di accrescere il senso di comunità e arricchire l'esperienza universitaria delle studentesse, anche attraverso il coinvolgimento di nomi di prestigio: non soltanto donne con carriere interessanti (con particolare attenzione alle aree collegate ai corsi di laurea della LIUC, Economia e Ingegneria), ma anche impegnate nel sostegno alle altre donne e nella diffusione di una cultura della collaborazione. Inoltre, il gruppo vuole anche sensibilizzare su temi quali la parità di genere nel contesto lavorativo, la conciliazione famiglia-lavoro, gli incentivi alla presenza femminile in alcuni settori, il gender gap. Sintomatico il fatto che il club sia aperto non solo alle donne, ma a chiunque supporti la tematica o voglia saperne di più: un chiaro esempio del background culturale che caratterizza l'Ateneo.

Da ultimo, è presente la figura istituzionale del Garante degli Studenti, il quale costituisce punto di riferimento per tutta la popolazione studentesca con riferimento a necessità riconducibili alla violazione di pari opportunità, a comportamenti non equi o discriminatori o ad episodi di violenza a vario titolo (tematica alla quale si riserva una trattazione ad hoc nel prosieguo della sezione).

A tal proposito, non si registrano, ad oggi, segnalazioni in relazione alla violazione di pari opportunità, intese nell'accezione più ampia del termine.

Nel complesso, gli studenti, tramite i propri rappresentanti, segnalano un clima assolutamente inclusivo, sia per quanto attiene tematiche di genere che di disabilità.

Sono stati, infine, recentemente avviati interventi infrastrutturali finalizzati all'abbattimento delle barriere architettoniche per favorire l'accesso alle strutture di Ateneo da parte di portatori di disabilità motorie.

Si tratta solo di alcuni esempi per indicare quanto LIUC sia già oggi attenta al tema della *diversity*, a cui dedica singole, seppur integrate e coordinate, iniziative.

Si riporta, a completamento della descrizione dello status quo appena delineato, la dashboard con i principali KPI monitorati.

Popolazione studentesca – KPI di riferimento

AREA	GENERICO	GENDER	DISABILITA'	KPI GENERICO	KPI GENERICO %	KPI GENDER	KPI GENDER %	BENCHMARK NAZIONALE DI GENDER	KPI DISABILITA'	KPI DISABILITA' %	BENCHMARK NAZIONALE
Uguaglianza di genere e pari opportunità	Numero (% sul totale) di studenti iscritti all'Ateneo di provenienza straniera			59	2,1%			6,0%			
Uguaglianza di genere e pari opportunità		Numero (% sul totale) di donne iscritte all'Ateneo	Numero (% sul totale) di disabili			969	33,7%	47,0%	22	0,8%	
Uguaglianza di genere e pari opportunità			Numero (% sul totale) di DSA iscritti all'Ateneo						144	5,0%	6,0%
Uguaglianza di genere e pari opportunità	Numero segnalazioni intervenute in relazione a violazione pari opportunità			0							
Uguaglianza di genere e pari opportunità	Presenza di un meccanismo di carriera alis			Assente							
Equilibrio di genere nelle posizioni di rappresentanza negli organi decisionali di Ateneo		Numero (% sul totale) di donne nella rappresentanza studentesca (Consiglio Accademico/CDA)	Numero (% sul totale) di disabili nella rappresentanza studentesca (Consiglio Accademico/CDA)			0	0,0%		0	0,0%	
Equilibrio di genere nelle posizioni di rappresentanza negli organi decisionali di Ateneo		Numero % sul totale) di donne nella rappresentanza studentesca (Scuole)	Numero (% sul totale) di disabili nella rappresentanza studentesca			6	40,0%		0	0,0%	

3.3 Faculty

Con il termine “*Faculty*” si intende, nel presente documento, la comunità di docenti legati da un rapporto stabile con l'Ateneo: dunque, professori ordinari, professori associati e ricercatori, a cui si aggiungono lecturers ed assegnisti.

Sono dunque esclusi, come già evidenziato in sede di definizione della metodologia, dal perimetro di analisi i docenti a contratto o legati all'Ateneo da qualsivoglia natura di collaborazione temporanea.

Su una faculty complessiva di 73 componenti, le donne risultano essere 28, pari al 38,4%, così distribuite: 4 ordinari su 21 totali (19% del totale), 6 associati su 15 totali (40%), 5 ricercatrici su 13 totali (38,5% del totale), 10 assegniste (62,5% del totale), 3 lecturers su 8 totali (37,5% del totale). Con un piccolo distinguo relativo alla categoria dei professori ordinari, probabilmente di natura squisitamente fisiologica e destinato ad essere riassorbito nel medio/lungo termine, quella di LIUC si presenta come una faculty assolutamente bilanciata e con un marcato equilibrio di genere. In essa, tuttavia, non figurano docenti stranieri o caratterizzati da disabilità.

Anche per quanto concerne l'accesso a posizioni di rilievo negli organi di vertice (Rettorato, Consiglio di Dipartimento, Consiglio Accademico), gli individui di sesso femminile ricoprono il 35,6% delle posizioni (21 su 59 complessive), indice ancora una volta di un ambiente inclusivo in ottica di genere; tale evidenza appare ancora più marcata con riferimento all'accesso a posizioni dirigenziali (Direzione delle Scuole e Direzione delle Divisioni della Business School), per il quale il dato sale al 50% (3 dirigenti donna su 6).

La rappresentanza femminile appare assolutamente garantita anche nell'ambito delle Commissioni valutatrici per nuovi ingressi o avanzamenti di carriera, essenziali ai fini dell'espletamento delle pratiche concorsuali per il personale accademico: un terzo dei membri nell'ultimo triennio è stato di genere femminile (29 su un totale di 87 commissari).

Da ultimo, un dato in linea con il panorama nazionale è quello relativo alla composizione del programma di dottorato di ricerca (Ph.D), che vede la partecipazione nei diversi cicli di 16 donne su 34 dottorandi (pari al 47%). Si sottolinea come, considerando solo le risorse specificatamente destinate alla ricerca (ricercatori, assegnisti, Ph.D), la componente femminile sia pari al 42,5% del totale (31 su 73). Oggi in LIUC un ricercatore su due è, dunque, donna. Sarà, quindi, importante garantire nel futuro che tale equilibrio non venga a disperdersi, sia con riferimento alle nuove generazioni, sia con riferimento agli avanzamenti di carriera.

Le donne rappresentano, inoltre, il 52% dei principal investigators sul totale dei progetti di ricerca attivati ed ottengono il 43% dei finanziamenti interni erogati dall'Ateneo a sostegno della ricerca stessa.

Per quanto concerne l'output relativo alle due direttrici fondamentali che caratterizzano tipicamente l'attività del corpo docente, ovvero la didattica e le pubblicazioni, non si registrano inserimenti significativi della tematica di genere nei programmi dei corsi, mentre il 47,7% delle pubblicazioni dell'ultimo triennio è riconducibile all'attività di ricerca svolta da donne (256 su un totale di 537). Di queste, l'1,5% vede trattati ed approfonditi temi relativi ad inclusione e diversità.

La faculty, nella persona delle figure femminili e non intervistate, riporta un ambiente dove l'inclusione e le pari opportunità costituiscono caratteristica intrinseca, non solo per quanto concerne l'accesso, ma anche per quanto attiene l'avanzamento di carriera ed il raggiungimento di posizioni dirigenziali e decisionali (a titolo esemplificativo, si ricorda anche come la metà dei delegati rettorali siano donne).

Da ultimo, con riferimento a tematiche di work-life balance, per le quali la figura del docente universitario prevede già intrinsecamente un certo grado di autonomia in termini di gestione del tempo, non risultano presenti per il personale docente giorni di congedo parentale extra-legge o incentivi di family allowance, child benefit o caregiving.

Si riporta, a completamento della descrizione dello status quo appena delineato, la dashboard con i principali KPI monitorati.

Faculty – KPI di riferimento

AREA	GENERICO	GENDER	DISABILITA'	KPI GENERICO	KPI GENERICO %	KPI GENDER	KPI GENDER %	BENCHMARK NAZIONALE DI GENDER	DIMENSIONE DISABILITA'	DIMENSIONE DISABILITA' %
Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera	Numero (% sul totale) di docenti stranieri			0	0					
Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera		Numero (% sul totale) di donne presenti nel corpo docente	Numero (% sul totale) di disabili presenti nel corpo docente (DSA esclusi)			28	38,4%		0	0,0%
Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera		Numero (% sul totale) di professori ordinari di genere femminile	Numero (% sul totale) di professori ordinari disabili (DSA esclusi)			4	19%		0	0,0%
Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera		Numero (% sul totale) di professori associati di genere femminile	Numero (% sul totale) di professori associati disabili (DSA esclusi)			6	40%		0	0,0%
Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera		Numero (% sul totale) di ricercatori di genere femminile	Numero (% sul totale) di ricercatori disabili (DSA esclusi)			5	38,5%		0	0,0%
Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera		Numero (% sul totale) di assegnisti di genere femminile	Numero (% sul totale) di assegnisti disabili (DSA esclusi)			10	62,5%		0	0,0%
Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera		Numero (% sul totale) di lecturer di genere femminile	Numero (% sul totale) di lecturer disabili (DSA esclusi)			3	37,5%		0	0,0%
Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera		Numero (% sul totale) di donne presenti nelle commissioni valutatrici di selezione nuovi ingressi e progressione di carriera	Numero (% sul totale) di disabili presenti nelle commissioni valutatrici di selezione nuovi ingressi e progressione di carriera (DSA esclusi)			29	33,3%		nd	nd
Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali		Numero (% sul totale) di donne in posizioni di vertice (Rettorato, Consiglio di dipartimento, Consiglio Accademico)	Numero (% sul totale) di disabili in posizioni di vertice (Rettorato, Consiglio di dipartimento, Consiglio Accademico)			21	35,6%		0	0,0%
Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali		Numero (% sul totale) di donne in posizioni dirigenziali (Divisioni della business school e scuole)	Numero (% sul totale) di disabili in posizioni dirigenziali (Divisioni della business school e scuole)			3	50,0%		0	0,0%
Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi degli insegnamenti		Rappresentanza femminile nei gruppi di ricerca	Rappresentanza di disabili nei gruppi di ricerca			31	42,5%		0	0,0%
Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi degli insegnamenti		Numero (% sul totale) di donne nei programmi di Ph.D.	Numero (% sul totale) di disabili nei programmi di Ph.D.			16	47,1%	51,0%	0	0,0%

AREA	GENERICO	GENDER	DISABILITA'	KPI GENERICO	KPI GENERICO %	KPI GENDER	KPI GENDER %	BENCHMARK NAZIONALE DI GENDER	DIMENSIONE DISABILITA'	DIMENSIONE DISABILITA' %
Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi degli insegnamenti		Numero (% sul totale) di pubblicazioni da parte di donne	Numero (% sul totale) di pubblicazioni da parte di disabili			256	47,7%		nd	nd
Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi degli insegnamenti		% di finanziamenti alla ricerca interni destinato a ricercatori donne	% di finanziamenti alla ricerca interni destinato a ricercatori disabili				43,0%			
Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi degli insegnamenti		% di principal investigator donne sul totale dei progetti di ricerca attivati	% di principal investigator disabili sul totale dei progetti di ricerca attivati				52,0%			
Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi degli insegnamenti	% sul totale di pubblicazioni su temi relativi a inclusione e diversità			1,50%		-			-	
Equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione	Presenza di servizi/uffici a supporto delle esigenze in tema di work-life balance			Assenti					-	
Equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione	Nr. di giorni di congedo parentale extra/legge			Assenti		-			-	
Equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione	Presenza di incentivi di family allowance/Child benefit e Caregiving			Assenti						

3.4 Personale tecnico-amministrativo

LIUC, per quanto riguarda il personale tecnico-amministrativo, risulta essere una struttura particolarmente orientata verso il genere femminile, che conta 75 dipendenti su un totale di 99, pari al 75,8%. Tale evidenza appare non tanto il risultato di una strategia deliberata, ma piuttosto di un approccio totalmente neutrale al mercato del lavoro che ha visto, anche per sua natura, una fisiologica partecipazione al femminile alla forza lavoro.

Inoltre, 6 dipendenti risultano essere caratterizzati da disabilità (6,1%), essenzialmente riconducibili ad un rispetto totale delle normative di legge con riferimento alle categorie protette.

Il contratto di tipo part-time è, come prevedibile, essenzialmente prerogativa dei dipendenti di genere femminile: 24 donne su 75 lavorano in LIUC a tempo parziale, contro 1 solo uomo. È da segnalare, dunque, una marcata disponibilità dell'Ateneo nel "venire incontro" all'esigenza tipicamente femminile di conciliare vita lavorativa e vita privata, in particolare alla cura dei figli e degli anziani.

Per quanto concerne il wage-gap si sottolinea che al momento della stesura del presente piano non risulta disponibile un dato su base oraria che consenta una corretta misurazione del fenomeno. Trattandosi di un elemento fondamentale della misurazione del livello di pari opportunità nel mondo del lavoro, sarà necessario la messa a punti di una procedura idonea alla sua corretta misurazione.

Anche l'accesso a posizioni dirigenziali appare assolutamente caratterizzato da uguaglianza di genere, se si riflette sul fatto che due posizioni su quattro sono ricoperte proprio da donne (50% del totale).

L'unico dato in parziale controtendenza è quello relativo alla presenza delle donne in Consiglio di Amministrazione, pari al 12,5%. A tal proposito si segnala, come misura di benchmark tendenziale, che la media nazionale di donne dei CDA per le imprese non quotate è pari al 17% mentre sale oltre il 30% per le quotate.

Anche dalle interviste effettuate, è emerso un clima assolutamente simile a quello indicato dalla faculty, ovvero caratterizzato da un buon grado di inclusione e da pari opportunità, anche per quanto concerne l'avanzamento di carriera ed il raggiungimento di posizioni dirigenziali e decisionali.

Da ultimo, con riferimento a tematiche di work-life balance, certamente più rilevanti per la categoria del personale tecnico-amministrativo caratterizzato da un grado di autonomia in termini di gestione del tempo limitato rispetto alla categoria accademica, non risultano presenti per il personale giorni di congedo maternità, paternità e parentale extra-legge o incentivi di family allowance, child benefit o caregiving, ma solo benefit connessi a quanto strettamente previsto dalla normativa. Non sono altresì previsti servizi volti a facilitare la conciliazione vita-lavoro (ad esempio il servizio di "maggiordomo" presente in diverse imprese private) e bonus natalità mirati a sostenere economicamente le famiglie dei dipendenti alle prese con la nascita di un figlio.

Sempre in ambito di work-life balance si coglie l'occasione per sottolineare come l'Ateneo abbia rinnovato per tutti i dipendenti l'opportunità di mantenere un determinato numero di giornate mensili di smart-working.

Si riporta, a completamento della descrizione dello status quo appena delineato, la dashboard con i principali KPI monitorati.

Personale tecnico-amministrativo – KPI di riferimento

AREA	GENERICO	GENDER	DISABILITA'	KPI GENERICO	KPI GENERICO %	KPI GENDER	KPI GENDER %	BENCHMARK NAZIONALE DI GENDER	DIMENSIONE DISABILITA'	DIMENSIONE DISABILITA' %
Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera		Numero (% sul totale) di donne presenti nel personale di struttura	Numero (% sul totale) di disabili presenti nel personale di struttura			75	75,8%		6	6,1%
Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali		Numero di donne in posizione di vertice (CDA, Comitato esecutivo, Presidenza, Direzione generale, Rettorato)	Numero di disabili in posizioni di vertice (CDA, Comitato esecutivo, Presidenza, Direzione generale, Rettorato)			4	12,5%	17% imprese private, 37% quotate	0	0,0%
Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali		Numero di donne in posizioni dirigenziali	Numero di disabili in posizioni dirigenziali			2	50,0%		0	0,0%
Equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione	Presenza di servizi a supporto delle esigenze in tema di work-life balance			SI - Smart working		-			-	
Equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione		Numero (% sul totale) di donne all'interno del GEP Team	Numero (% sul totale) di disabili all'interno del GEP Team			1	16,7%		0	0,0%
Equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione		Valore (€/%) di differenza di salario tra uomini e donne	Valore (€/%) di differenza di salario tra disabili e normo dotati			2.655,00				
Equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione		% di contratti part-time sul personale di struttura donna	% di contratti part-time sul personale di struttura disabile			24	32,0%		0	0,0%
Equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione		% di contratti part-time sul personale di struttura maschile	% di contratti part-time sul personale di struttura disabile maschile			1	4,2%		1	4,2%
Equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione	Presenza di incentivi di family allowance/Child benefit e Caregiving			Assenti						
Equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione	Nr. di giorni di congedo parentale extra/legge			Assenti						
Equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione		Nr. di giorni di congedo di maternità extra/legge riconosciuti alle donne	Nr. di giorni di congedo di maternità extra/legge riconosciuti alle donne disabili			0			0	
Equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione		Nr. di giorni di congedo di paternità extra/legge riconosciuti agli uomini	Nr. di giorni di congedo di paternità extra/legge riconosciuti agli uomini disabili			0			0	
Equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione	Nr. di seminari a supporto della genitorialità e della conciliazione vita-lavoro			Assenti						

3.5 Comunicazione

Con riferimento all'attività di comunicazione, non risultano essere stati o essere in agenda eventi informativi, formativi o di dissemination finalizzati alla sensibilizzazione con riferimento alle tematiche di gender equality e inclusione. Tale aspetto, infatti, sarà poi oggetto di una serie di proposte di obiettivi, strategie comunicative ed azioni concrete nella successiva sezione del documento, dedicata proprio alla individuazione delle policy future. È da riportare, inoltre, come siano invece segnalate a tutti gli ordini di popolazione universitaria le diverse iniziative riconducibili al Servizio Inclusione e al Counseling e Well-being.

Da ultimo, esistono alcuni "strumenti" già attivati ed alcune iniziative già promosse (a titolo esemplificativo, si segnala l'esistenza del già citato Garante degli studenti), le quali potrebbero essere oggetto di una comunicazione più efficace ed efficiente, con l'obiettivo di una maggiore valorizzazione e diffusione dell'esistente. Anche in questo caso, vengono previste nel GEP azioni mirate a tale obiettivo.

AREA	GENERICO	KPI GENERICO
Cultura di genere	Seminario di sensibilizzazione e formazione sulle tematiche di gender equality e inclusione	Assente
Contrasto alla violenza	Seminario di sensibilizzazione e formazione sulle tematiche di gender violence	Assente
Cultura di genere	Seminario di sensibilizzazione e formazione organizzati sulle tematiche di genitorialità e caregiving	Assente
Cultura di genere	Presenza di campagne istituzionali di comunicazione finalizzate a sviluppare consapevolezza sulle questioni di genere	Assente
Cultura di genere	Presenza di una dimensione D&I nella comunicazione istituzionale	Assente
Cultura di genere	Presenza di campagne istituzionali di comunicazione finalizzate a posizionare l'Ateneo su questioni di genere	Assente
Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi degli insegnamenti	Integrazione della dimensione di genere nei programmi degli insegnamenti	Assente
Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi degli insegnamenti	Istituzione di premi di laurea per tesi che affrontino prospettive di genere	Assente
Cultura di genere	Presenza di assistenti spirituali per le principali religioni	Assente
Cultura di genere	Numero di eventi a supporto del melting-pot culturale	Assente

3.6 Contrasto alla violenza

È qui necessario distinguere la popolazione studentesca, da un lato, da faculty e personale tecnico-amministrativo, dall'altro.

Gli studenti, infatti, possono già beneficiare della presenza di un Garante, che si pone quale figura a tutela di necessità riconducibili alla violazione di pari opportunità, a comportamenti non equi o discriminatori o ad episodi di violenza a vario titolo. Detto che ad oggi non risultano segnalazioni in tal senso, si richiama in questa sede la necessità di una comunicazione più incisiva da parte dell'Ateneo relativamente al ruolo ed alla rilevanza di tale figura istituzionale, così da fornire a tutti i discenti quantomeno la conoscenza di tale organo, che prevede tra le altre opportunità anche l'invio di segnalazioni tramite mail anonima.

Un discorso a parte, di contro, per faculty e personale tecnico-amministrativo, per i quali non esiste ad oggi una figura dedicata alla denuncia di abusi di varia natura: anche in questo caso, il GEP prevede un'azione mirata in tal senso.

AREA	GENDER	NOTE	KPI GENERICO
Contrasto alla violenza	Numero di segnalazioni per sexual harassment subite dalle donne studenti		0
Contrasto alla violenza	Numero di segnalazioni per violenza di genere subite dagli studenti	Si intendono uomini, donne, disabili e qualsiasi altra diversità - Tutti i tipi di violenza non fisica	0
Contrasto alla violenza	Presenza di un meccanismo di whistleblowing per faculty e PTA		Assente
Contrasto alla violenza	Numero di segnalazioni per sexual harassment subite dalle donne della faculty		Assenza di un meccanismo di whistleblowing
Contrasto alla violenza	Numero di segnalazioni per violenza di genere nella faculty		Assenza di un meccanismo di whistleblowing
Contrasto alla violenza	Numero di segnalazioni per sexual harassment subite dalle donne PTA		Assenza di un meccanismo di whistleblowing
Contrasto alla violenza	Numero di segnalazioni per violenza di genere nel PTA		Assenza di un meccanismo di whistleblowing

3.7 Il tema della disabilità

In relazione alla dimensione della disabilità, il fenomeno in LIUC sembra ad oggi non particolarmente esteso. Gran parte delle rilevazioni evidenziano tale circostanza in relazione a tutte le aree di indagine eccezione fatta per la presenza di persone con disabilità motorie o di apprendimento in linea con le medie nazionali.

Anche sul fronte del personale-tecnico amministrativo, si registra la presenza di personale disabile ma il tutto in linea con le previsioni di legge.

Fermo restando l'assoluta origine naturale del fenomeno e in assenza di chiare politiche strategiche indirizzate all'attrazione di persone portatrici di disabilità, l'Ateneo deve necessariamente tenere alta l'attenzione sul tema continuando ad investire sul servizio di inclusione (già best practice a livello nazionale) e garantendo

l'attenzione necessaria a evitare un mancato accesso alle opportunità di studio, lavoro e carriera da parte di queste persone qualora ve ne fosse l'esigenza.

Diverso è invece il tema delle barriere architettoniche che impediscono l'uguale accesso all'infrastruttura da parte di tutta la popolazione universitaria.

Ad oggi, tenendo già in considerazione gli interventi in fase di prossima realizzazione (Febbraio 2023) all'atto della stesura del presente piano, finalizzati ad automatizzare gli accessi della Biblioteca, della Sala Gelsi e del Bar Gelsi, nonché a migliorare la fruizione degli accessi all'edificio della Biblioteca ed al Cortile dei Gelsomini tramite la realizzazione rispettivamente di una rampa di accesso e dell'arretramento di un portone, gli unici edifici che al momento, per motivi strutturali, non possono essere adeguati sono: un ingresso presso l'Edificio M2 Torre 1, tre ingressi presso il Cortile Gelsomini M11 ad eccezione dei Sistemi Informativi, che sono a piano calpestio, un ingresso posteriore presso l'edificio M4.

Tale stato dell'arte determina, sulla totalità degli accessi esterni, interni agli edifici e agli ascensori, una quota pari a circa il 18% di accessi all'infrastruttura non abilitati all'accesso di disabili motori.

GENERICO	DETTAGLIO	KPI GENERICO
% sul totale di accessi all'infrastruttura non abilitati all'accesso di disabili motori	7 su un totale di 38 accessi considerando sia gli accessi esterni (7), quelli agli edifici (25) e ascensori (6)	18,4%

4 Il gender equality plan di ateneo

Come è stato descritto in precedenza, l'Ateneo si caratterizza per una già consistente prospettiva di inclusione delle diversità in relazione a tutte e tre le componenti della popolazione universitaria (studenti, faculty e personale tecnico-amministrativo). Ne sono la prova i diversi servizi attivati in tale ottica e la positiva partecipazione femminile sia alla faculty che al personale tecnico-amministrativo.

Di conseguenza, la volontà di adottare un Gender Equality Plan rappresenta per l'Ateneo un ulteriore passo verso il consolidamento della propria visione e sensibilità sul tema attraverso il raggiungimento dei seguenti obiettivi:

1. garantire il rispetto del principio di non discriminazione, diretta e indiretta;
2. promuovere le pari opportunità per tutta la sua popolazione;
3. favorire il benessere di Ateneo inteso quale integrità fisica e morale della sua popolazione di riferimento.

Con questo piano, LIUC sceglie di investire ulteriormente sulla diversità, al fine di trarne valore culturale e sociale, favorendo un approccio preventivo e non reattivo, combattendo stereotipi per un Ateneo e una società del futuro più inclusive.

La dimensione pro-attiva è quella che più caratterizza il presente piano. LIUC, per sua natura e geolocalizzazione, rappresenta un Ateneo dimensionalmente non paragonabile a molte altre università italiane, che trovano nell'ampiezza della rispettiva popolazione una probabilità più elevata di confronto su temi e casi di disuguaglianza e discriminazione. Detto ciò, è tuttavia necessario, nell'ambito di una visione D&I evoluta, superare il classico approccio "riparatorio" o "caso per caso" che spesso caratterizza le organizzazioni di più piccola dimensione. A prescindere dalla frequenza, un Ateneo che ambisce a definirsi inclusivo deve necessariamente dotarsi degli strumenti e delle azioni necessarie a definirsi tale, sempre e comunque, indipendentemente dalla numerosità e dalla tipologia di problemi che si trova ad affrontare nell'immediato.

Il Gender Equality Plan rappresenta quindi uno strumento operativo per andare oltre a quanto fatto fino a oggi, definendo azioni concrete in relazione a più aree di intervento, mirando a rappresentare una best practice nazionale.

Data l'ampiezza delle azioni perseguibili e i diversi livelli di impatto, il piano si limita a suggerire una serie di interventi mirati ed efficacemente delineati negli obiettivi e nei contenuti, lasciando all'Ateneo la scelta nel tempo di cosa, come e quando implementare.

Nonostante questa flessibilità intrinseca, il piano è caratterizzato da un indicatore sintetico di performance (KPI) in grado di misurare gli sforzi effettuati e il raggiungimento degli obiettivi che si è scelto di perseguire.

L'accountability delle performance è, infatti, il vero termometro dell'efficacia dell'azione. Senza una misurazione degli obiettivi a posteriori, il perseguimento dell'azione rischia solo di rimanere un esercizio sulla carta.

Il piano, oltre che in relazione alla popolazione universitaria considerata nel suo complesso, pone l'accento anche su tre temi trasversali alla popolazione stessa: la dimensione culturale, la violenza di genere e l'internazionalizzazione. Non è, infatti, possibile sviluppare un Ateneo più inclusivo se non si lavora su questi temi, i primi due spesso tra loro interdipendenti.

Di seguito vengono, quindi, descritte per il tramite di apposite schede, le possibili azioni che caratterizzano il Gender Equality Plan di Ateneo.

4.1 Dimensione culturale e violenza di genere

La dimensione culturale in relazione alla diversità è alla base di qualsiasi società che si possa definire inclusiva. L'abitudine e la consapevolezza all'accettazione e al rispetto delle persone è imprescindibile, anche nelle società culturalmente "più evolute".

Spesso, infatti, l'inclusione si esperisce più nelle parole che nei fatti. La motivazione risiede nell'esistenza di stereotipi e modelli culturali insiti nella nostra società che spesso inconsapevolmente indirizzano i nostri comportamenti.

Tale abitudine rende "ciechi" rispetto alla diversità, favorendo comportamenti solo superficialmente inclusivi.

Consci di questo fenomeno risulta fondamentale lavorare per abbattere questi stereotipi, promuovendo nuovi modelli di comportamento attraverso attività di sensibilizzazione e comunicazione più inclusiva.

In tale contesto particolare importanza deve essere attribuita alla lotta alla violenza di genere sia essa fisica o psicologica, anche indiretta. I fatti, spesso, ancora oggi, ci raccontano di una società ancora lontana dal porre fine a questo fenomeno.

La cultura del rispetto deve quindi passare anche da un'ideale attività di sensibilizzazione sul tema e da una chiara e ben comunicata presa di posizione della "tolleranza zero" da parte dell'Ateneo, sicuramente accolta già oggi nei fatti ma che deve adeguatamente essere comunicata, anche al fine di alimentare senso di appartenenza e di emulazione. Comunicare un ambiente a tolleranza zero contro la violenza rassicura inoltre la popolazione universitaria e può essere uno dei meccanismi di incentivazione alla denuncia.

Infine, anche l'internazionalizzazione può essere vista come un'occasione di formazione di una cultura della diversità e dell'inclusione.

È, quindi, importante fare leva sulla presenza di popolazione universitaria straniera (e in particolare studentesca) per favorire fenomeni di contaminazione. Mescolare culture, usi e costumi, culture e religioni tipici di paesi differenti contribuisce ad una società del futuro più inclusiva. Allo stesso modo, è però importante garantire alcune esigenze imprescindibili legate alla presenza di stranieri dalle culture e religioni differenti presso l'Ateneo (si pensi alla dimensione religiosa e all'eventuale impatto che può avere su abitudini giornaliere come la preghiera e l'alimentazione).

Azione	Sviluppare una comunicazione e un'immagine dell'Ateneo in un'ottica di inclusività		
Area di impatto	Cultura di genere		
Priorità	Alta		
Descrizione e sottoazioni	<ol style="list-style-type: none"> 1. Sviluppo di un linguaggio comunicativo che utilizzi immagini e terminologia neutri per riferirsi a tutte le persone, indipendentemente dal loro vissuto. 2. Sviluppo di una campagna istituzionale destinata agli stakeholders che posizioni l'Ateneo sul tema dell'inclusività, valorizzando la visione e le azioni portate avanti sul tema 3. Sviluppo di campagne istituzionali destinate alla popolazione universitaria sulle questioni di genere e in particolare sul tema della violenza e della tolleranza zero 		
Ufficio resp.	Ufficio Comunicazione		
Responsabile	Da definire		
Orizzonte	Dal 2023		
KPI	Dimensione D&I nella comunicazione istituzionale		
Valore attuale	Assente	Valore obiettivo	Da sviluppare
KPI	Sviluppo di una campagna di posizionamento di Ateneo		
Valore attuale	Assente	Valore obiettivo	Da sviluppare
KPI	Nr. di campagne istituzionali sulle questioni di genere		
Valore attuale	Assente	Valore obiettivo	Da sviluppare
Budget	Da definire		

Azione	Attività di sensibilizzazione e formazione sui temi di D&I e violenza di genere destinato alla popolazione universitaria		
Area di impatto	Cultura di genere e contrasto alla violenza		
Priorità	Medio/Alta		
Descrizione e sottoazioni	<ol style="list-style-type: none"> 1. Organizzazione di un seminario annualmente destinato all'intera popolazione universitaria nel quale dibattere i temi di attualità legati alla diversità, all'inclusione e alla violenza di genere. 2. Organizzazione di un seminario annualmente destinato all'intera popolazione universitaria nel quale sensibilizzare i partecipanti in tema di stereotipi legati a genitorialità e care-giving 		
Ufficio resp.	Ufficio Inclusione, in collaborazione con Ufficio Comunicazione		
Responsabile	Da definire		
Orizzonte	Dal 2023		
KPI	Seminario di sensibilizzazione su gender equality e inclusione		
Valore attuale	Assente	Valore obiettivo	Da sviluppare
KPI	Seminario di sensibilizzazione sulla gender violence		
Valore attuale	Assente	Valore obiettivo	Da sviluppare
KPI	Seminario di sensibilizzazione su genitorialità e care-giving		
Valore attuale	Assente	Valore obiettivo	Da sviluppare
Budget	Non necessario		

Azione	Inserimento della prospettiva di genere all'interno dei corsi che ne consentano la discussione		
Area di impatto	Integrazione nella ricerca e nei programmi di insegnamento		
Priorità	Alta		
Descrizione e sottoazioni	Sviluppo, all'interno dei corsi che ne consentano la trattazione, di contenuti che approfondiscano la materia in un'ottica D&I (Es: organizzazione aziendale, marketing, strategia ecc..)		
Ufficio resp.	Direttori delle Scuole e responsabili dei corsi		
Responsabile	Da definire		
Orizzonte	Dal 2024		
KPI	Integrazione della dimensione D&I nei corsi di formazione		
Valore attuale	Assente	Valore obiettivo	Da sviluppare
Budget	Non necessario		

Azione	Istituzione di premi di laurea per tesi che affrontino prospettive di genere		
Area di impatto	Integrazione nella ricerca e nei programmi di insegnamento		
Priorità	Medio/Alta		
Descrizione e sottoazioni	<ol style="list-style-type: none"> 1. Istituire premi (in forma di punteggio o eventualmente in denaro) che incentivino gli studenti ad approfondire tematiche di genere all'interno dei rispettivi progetti di tesi. 2. In aggiunta, dare piena visibilità – attraverso idonei canali di comunicazione - a bandi di Enti/organizzazioni esterne che promuovono le stesse finalità. 		
Ufficio resp.	Ufficio Diritto allo Studio		
Responsabile	Da definire		
Orizzonte	Dal 2024		
KPI	Nr. di premi erogati a favore di tesi su temi D&I		
Valore attuale	Assenti	Valore obiettivo	Da sviluppare
Budget	Da definire in caso di premi in denaro		

Azione	Prevedere la presenza di assistenti spirituali per le principali religioni oltre a quella cattolico/cristiana		
Area di impatto	Cultura di genere		
Priorità	Media		
Descrizione e sottoazioni	Costruire un network in grado di mettere in relazione (su richiesta) la popolazione universitaria con assistenti spirituali delle principali religioni nel mondo		
Ufficio resp.	Ufficio Inclusione		
Responsabile	Da definire		
Orizzonte	Dal 2024		
KPI	Presenza di assistenti spirituali per le principali religioni		
Valore attuale	Assenti	Valore obiettivo	Da sviluppare
Budget	Non necessario		

Azione	Prevedere momenti di contaminazione culturale tra le diverse nazionalità presenti in Ateneo		
Area di impatto	Cultura di genere		
Priorità	Media		
Descrizione e sottoazioni	Costruire momenti di confronto che favoriscano il melting-pot culturale tra l'intera popolazione universitaria grazie alla condivisione di tradizioni enogastronomiche, usanze e costumi, storia, natura e turismo, religiosità ecc...		
Ufficio resp.	Ufficio Inclusione, in collaborazione con Ufficio Relazioni Internazionali		
Responsabile	Da definire		
Orizzonte	Dal 2024		
KPI	Nr. di eventi a supporto al melting-pot culturale		
Valore attuale	Assenti	Valore obiettivo	Da sviluppare
Budget	Da definire in funzione del contenuto e della tipologia degli eventi-		

Azione	Incentivare e sviluppare meccanismi di denuncia e supporto contro la violenza di genere sia essa di carattere fisico o psicologico		
Area di impatto	Contrasto alla violenza		
Priorità	Alta		
Descrizione e sottoazioni	<ol style="list-style-type: none"> 1. Istituire un meccanismo di whistleblowing destinato a docenti e personale tecnico-amministrativo 2. Valorizzare ulteriormente la figura del Garante degli studenti anche in ottica di violenza di genere. 3. Prevedere meccanismi (a rete) per la sensibilizzazione e il supporto alla denuncia di episodi di violenza di genere (di natura psicologica ed eventualmente legale) 4. Monitorare costantemente il numero di eventuali denunce da parte della popolazione universitaria in tema di violenza di genere 		
Ufficio resp.	Direzione Generale, in collaborazione con Ufficio personale		
Responsabile	Da definire		
Orizzonte	2024		
KPI	Presenza di un meccanismo di whistleblowing (faculty e PTA)		
Valore attuale	Non presente	Valore obiettivo	Da sviluppare
KPI	Numero di segnalazioni di sexual harassment pervenute in relazione all'intera popolazione universitaria		
Valore attuale	Assenti	Valore obiettivo	Assenti
KPI	Numero di segnalazioni per violenza psicologica di genere pervenute in relazione all'intera popolazione universitaria		
Valore attuale	Assenti	Valore obiettivo	Assenti
Budget	Non necessario		

4.2 Popolazione studentesca

In tema di popolazione studentesca e in relazione alle tematiche di diversità e inclusione, la sfera della sessualità rappresenta uno dei temi portanti.

Al fine di garantire un ambiente efficacemente inclusivo, qualsiasi persona deve essere in grado di esprimersi pianamente e liberamente in relazione alla propria sfera sessuale. L'Ateneo deve ergersi a garante di tale libertà di espressione e tutelarla.

Se in relazione alla tutela si è già detto nel paragrafo dedicato alla dimensione culturale e della violenza di genere, in tema di espressione si deve in questa sede registrare il ricorso da parte di molte università italiane all'adozione di regolamenti su carriere alias, al fine di rispettare la libertà di espressione della propria sfera sessuale per gli studenti transgender.

L'adozione anche da parte del nostro Ateneo di un regolamento alias rappresenta sicuramente un cantiere di lavoro e riflessione.

Ulteriore tema in relazione alla popolazione studentesca riferisce alle rappresentanze negli organi direzionali e accademici e nelle scuole. L'analisi dello status quo restituisce una fotografia a diverse velocità con la componente maschile predominante, la dimensione femminile ben rappresentata a livello di scuole e quella dei DSA totalmente assente.

Inoltre, se al momento non emergono particolari problematiche relative alle pari opportunità di accesso da parte degli studenti, in ottica preventiva è necessario prevedere la possibilità per gli studenti di poter usufruire di un "luogo" dove eventualmente segnalare eventuali discriminazioni, fermo restando la necessaria obiettività di giudizio e al contempo la sensibilizzazione sulle opportunità di tutela offerte.

Azione	Introduzione di un regolamento alias per persone transgender		
Area di impatto	Uguaglianza di genere e pari opportunità		
Priorità	Da definire		
Descrizione e sottoazioni	<ol style="list-style-type: none"> 1. Istituzione di un accordo di riservatezza tra scuola, studente transgender attraverso il quale la persona chiede di essere riconosciuta e denominata con un genere alternativo rispetto a quello assegnato alla nascita. 2. Assegnazione eventuale di un tutor per il supporto amministrativo alla richiesta di adesione alla carriera alias 		
Ufficio resp.	Segreteria studenti		
Responsabile	Da definire		
Orizzonte	2024		
KPI	Presenza di un meccanismo di carriera alias		
Valore attuale	Assente	Valore obiettivo	Da sviluppare
Budget	Non necessario		

Azione	Ulteriore valorizzazione della figura del Garante degli studenti		
Area di impatto	Uguaglianza di genere e pari opportunità		
Priorità	Alta		
Descrizione e sottoazioni	Ampliare il ruolo del Garante degli studenti anche a casi di presunta violazione di pari trattamento nell'ambito delle opportunità offerte dall'Ateneo alla popolazione universitaria		
Ufficio resp.	Garante degli studenti, in collaborazione con la Direzione Generale		
Responsabile	Da definire		
Orizzonte	2024		
KPI	Nr. segnalazioni intervenute su violazione pari opportunità		
Valore attuale	Assenti	Valore obiettivo	Assenti
Budget	Non necessario		

Azione	Aumentare la partecipazione delle categorie di studenti meno rappresentate negli organi che prevedono la rappresentanza studentesca
Area di impatto	Equilibrio di genere nelle posizioni di rappresentanza negli organi decisionali di Ateneo
Priorità	Alta
Descrizione e sottoazioni	<ol style="list-style-type: none"> 1. Favorire meccanismi di formazione delle liste che prevedano rapporti minimi di candidatura tra categorie favorendo la presenza in lista di donne e disabili 2. Eventuale definizione di quote minime di rappresentanza³
Ufficio resp.	Direzione Generale
Responsabile	Da definire
Orizzonte	2024
KPI	Numero (%) di donne nella rappresentanza studentesca (Consiglio Accademico/CDA)
Valore attuale	0 - 0%
KPI	Numero (%) di donne nella rappresentanza studentesca (Scuole)
Valore attuale	6 - 40%
KPI	Numero di DSA (%) nella rappresentanza studentesca
Valore attuale	0 - 0%
Budget	Non necessario

³ L'eventuale utilizzo di quote minime richiederebbe l'ampliamento del numero delle rappresentanze studentesche negli organi di direzione attualmente pari a due.

4.3 La faculty

In relazione al corpo docente e alla ricerca, l'Ateneo già oggi appare ampiamente inclusivo con particolare riferimento alla dimensione uomo/donna. L'assenza di disabili appartiene più al caso che non ad una forma di discriminazione, fermo restando l'impegno dell'Ateneo a garantire le pari opportunità anche verso questo genere di popolazione accademica.

L'equilibrio di genere di cui sopra appare oggi solo in parte non rispettato per la sola componente di Professori Ordinari dove solo uno su cinque è donna. In relazione alla dimensione dei Professori Associati e della ricerca, tale rapporto è di una su due.

È, quindi, importante lavorare al fine di favorire e accompagnare la partecipazione femminile verso gli incarichi apicali nella carriera di un docente universitario, evitando che l'attuale presenza di donne a livello di Professore Associato e ricercatore si disperda nel tempo.

Fermo restando il carattere di merito alla base della progressione di carriera, è necessario garantire alle donne il necessario supporto ausiliare che le consentano di perseguire anche i propri obiettivi personali di carriera.

Nella società odierna, infatti, è sulla donna che spesso gravano le responsabilità in tema di figli e care-giving. Se la professione accademica, rispetto ad altre forme di lavoro, offre per sua natura la possibilità di godere di un lavoro flessibile, ciò non toglie che alcuni supporti in tema di work-life balance e supporto alla natalità non siano necessari.

È quindi fondamentale lavorare in quest'ottica, supportando le donne in questa fase delicata della propria vita.

Se lo status quo appare positivo anche in relazione alla partecipazione delle donne alla ricerca, è tuttavia necessario lavorare sulla prospettiva di genere in tema di contenuti. Solo 8 pubblicazioni su 537 nell'ultimo triennio, infatti, affrontano il tema (1,5% del totale).

Azione	Istituzione di un monitoraggio annuale sulla distribuzione di genere nel corpo docente e di ricerca		
Area di impatto	Parità di reclutamento e progressione di carriera		
Priorità	Alta		
Descrizione e sottoazioni	Istituzione di un Comitato a cadenza annuale per il monitoraggio della distribuzione di genere nel corpo docente e di ricerca con l'obiettivo di fotografare e comprendere le dinamiche di cambiamento interne, tenendo presente sia gli andamenti demografici sia eventuali dimensioni normative ed istituzionali.		
Ufficio resp.	Rettorato		
Responsabile	Da definire		
Orizzonte	2024		
KPI	Numero (% sul totale) di donne presenti nel corpo docente		
Valore attuale	28 - 38,4%	Valore obiettivo	Manutenzione almeno dello status quo
KPI	Numero (% sul totale) di professori ordinari di genere femminile		
Valore attuale	4 - 19%	Valore obiettivo	1 su 3
KPI	Numero (% sul totale) di professori associati di genere femminile		
Valore attuale	6 - 40%	Valore obiettivo	Manutenzione almeno dello status quo
KPI	Numero (% sul totale) di assegnisti di genere femminile		
Valore attuale	10 - 62,5%	Valore obiettivo	Almeno 1 su 2
KPI	Numero (% sul totale) di ricercatori di genere femminile		
Valore attuale	5 - 38,5%	Valore obiettivo	Manutenzione almeno dello status quo
KPI	Numero (% sul totale) di lecturer di genere femminile		
Valore attuale	3 - 37,5%	Valore obiettivo	Manutenzione almeno dello status quo
Budget	Non necessario ⁴		

⁴ In assenza di wage-gap da verificare.

Azione	Introduzione di una prospettiva di genere nei programmi di ricerca		
Area di impatto	Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi degli insegnamenti		
Priorità	Media		
Descrizione e sottoazioni	<ol style="list-style-type: none"> 1. Favorire e sostenere programmi di ricerca focalizzati sulle tematiche di genere e/o, per i programmi di ricerca che lo consentono, favorire l'osservazione dell'oggetto di studio anche in una prospettiva di genere. 2. Istituire premi in denaro che incentivino i gruppi di ricerca ad approfondire tematiche di genere all'interno dei rispettivi progetti di ricerca. 3. In aggiunta, dare piena visibilità - attraverso idonei canali di comunicazione - a bandi di Enti/organizzazioni esterne che promuovono le stesse finalità. 		
Ufficio resp.	Ufficio Ricerca		
Responsabile	Da definire		
Orizzonte	2024		
KPI	% sul totale di pubblicazioni su temi relativi a inclusione e diversità		
Valore attuale	1,5%	Valore obiettivo	10%
Budget	Non necessario		

Azione	Introduzione di meccanismo di tutoraggio e supporto alla maternità in relazione ai contratti atipici		
Area di impatto	Work-life balance		
Priorità	Media		
Descrizione e sottoazioni	Messa a punto di una pagina dedicata alla maternità sul sito web dell'Ateneo, destinata al personale accademico, comunque contrattualizzato, e al personale tecnico-amministrativo.		
Ufficio resp.	Ufficio Risorse Umane		
Responsabile	Da definire		
Orizzonte	2023		
KPI	Esistenza di un servizio a supporto dei contratti atipici in tema di maternità/paternità/genitorialità		
Valore attuale	Assente	Valore obiettivo	Da sviluppare
Budget	Non necessario		

4.4 Personale tecnico-amministrativo

In ambito di personale tecnico-amministrativo particolare enfasi deve essere riposta nel garantire un adeguato equilibrio vita-lavoro, con particolare riferimento all'universo femminile.

Nonostante possa apparire ai più culturalmente arretrato, anche nei paesi più moderni il ruolo della donna nella società è ancora fortemente legato a tre pilastri della vita di una famiglia: la cura dei figli, la cura degli anziani e la cura della casa.

A prova parziale e indiretta è possibile considerare il dato sull'incidenza dei contratti part-time. Per le donne tale percentuale è pari a circa il 33%, percentuale che scende al 4% con riferimento agli uomini.

Spesso tali responsabilità sono insite direttamente nei comportamenti e nei modelli a cui le stesse donne si ispirano, frutto anche di naturali e indirette imposizioni culturali della società se non in alcuni casi delle stesse famiglie di provenienza.

Per consentire un maggiore equilibrio vita-lavoro ma anche le pari opportunità di carriera è quindi necessario lavorare sull'abbattimento degli stereotipi sopra descritti, attraverso un'adeguata attività di sensibilizzazione e formazione.

Come qualsiasi modifica ai modelli culturali di riferimento, il processo richiede però del tempo. Nel breve termine è quindi necessario affiancare a tale attività, strumenti che supportino le donne nel loro ruolo di madre e non solo.

Fondamentale in questa opera è porsi l'obiettivo di mettere le donne nella stessa condizione degli uomini di partecipare alla vita lavorativa, evitando che rimangano indietro. Particolare attenzione deve essere data alla fase di maternità che spesso si trasforma in un vero e proprio temporaneo allontanamento della realtà aziendale, incidendo nelle dinamiche di reinserimento post-parto.

Un ulteriore tema di fondamentale importanza è il monitoraggio dell'esistenza di un eventuale wage-gap in essere tra uomini e donne e disabili. A livello nazionale le statistiche mostrano infatti una differenza di circa il 5% a favore degli uomini su base oraria.

Il tema del wage-gap è di fondamentale importanza in tema di D&I anche per via del risvolto economico che il fenomeno ha in termini di indipendenza finanziaria e di creazione di gap pensionistico.

È necessario lavorare per identificare correttamente l'eventuale esistenza e lavorare al fine di chiudere tale differenza di salario.

Azione	Istituzione di un referente aziendale per le donne in maternità		
Area di impatto	Parità di reclutamento e progressione di carriera		
Priorità	Medio/bassa		
Descrizione e sottoazioni	Prevedere per ogni donna in maternità un referente PTA che possa mantenere la donna aggiornata su quanto accade in Ateneo e sugli sviluppi intervenuti al fine di favorire A) il rientro al lavoro e B) una maggiore velocità di re-inserimento		
Ufficio resp.	Ufficio Risorse Umane		
Responsabile	Da definire		
Orizzonte	2024		
KPI	Presenza di servizi a supporto delle esigenze in tema di work-life balance (referente aziendale per le donne in maternità)		
Valore attuale	Assente	Valore obiettivo	Da sviluppare
Budget	Non necessario		

Azione	Promozione del work-life balance attraverso il welfare		
Area di impatto	Work-life balance		
Priorità	Medio/Alta		
Descrizione e sottoazioni	Promuovere la genitorialità e la conciliazione vita-lavoro attraverso misure di welfare aziendale.		
Ufficio resp.	Ufficio Risorse Umane		
Responsabile	Da definire		
Orizzonte	2024		
KPI	Nr. di giorni di congedo parentale extra/legge		
Valore attuale	Assente	Valore obiettivo	Da definire
Budget	Da definire		

Si segnala in questa sede come in tema di work-life balance, le opzioni possibili attivabili risultino particolarmente ampie e in ogni caso tutte contestualizzate nel facilitare la donna nelle sue responsabilità (ancorché stereotipate) circa la cura dei figli, degli anziani e della casa. Alcune di queste azioni eventualmente perseguibili sono (a mero esempio esemplificativo e non esaustivo) di seguito riportate.

1. Bonus natalità (erogazione di un premio in denaro per ogni figlio).
2. Servizio di concierge (possibilità di usufruire di un servizio di commissioni centralizzato in Ateneo).
3. Partnership per supporto care-giving (accordi con RSA, Società di ricerca di badanti, ospedali e centri diagnostici ecc...).

Si segnala, infine, che questi stessi servizi, per loro natura, possono essere estesi anche al personale della faculty.

Azione	Attività di sensibilizzazione e formazione su temi di genitorialità e conciliazione vita-lavoro		
Area di impatto	Work-life balance		
Priorità	Medio/Alta		
Descrizione e sottoazioni	<ol style="list-style-type: none"> 1. Promuovere attività di sensibilizzazione e formazione in relazione al fenomeno della genitorialità. Particolare focus sarà attribuito alla sensibilizzazione e assunzione delle responsabilità di cura da parte della popolazione maschile dell'Università con l'obiettivo di valorizzare la condivisione delle responsabilità tra i generi, in un'ottica di superamento della conciliazione dei tempi vita-lavoro coniugata quasi sempre al femminile. 2. Promuovere attività di sensibilizzazione e formazione in relazione alla conciliazione vita-lavoro per le donne con l'obiettivo di abbattere, anche tra le donne, lo stereotipo culturale che pone le donne nella posizione di dover rinunciare ai propri obiettivi di carriera per via delle presunte e uniche responsabilità in ambito di figli e care-giving. 		
Ufficio resp.	Ufficio Risorse Umane, in collaborazione con Ufficio Comunicazione		
Responsabile	Da definire		
Orizzonte	2024		
KPI	Seminari a supporto della genitorialità e della conciliazione vita-lavoro		
Valore attuale	Assente	Valore obiettivo	1 all'anno
Budget	-		

Azione	Monitoraggio annuale del wage-gap orario		
Area di impatto	Parità nella progressione di carriera		
Priorità	Alta		
Descrizione e sottoazioni	Avviare un monitoraggio annuale nominativo al fine di monitorare l'esistenza di eventuali wage-gap tra uomini, donne e disabili su base oraria al fine di colmare differenze ingiustificate		
Ufficio resp.	Ufficio del personale, in collaborazione con Ufficio Risorse Umane		
Responsabile	Da definire		
Orizzonte	2024		
KPI	Valore (€/%) di differenza di salario tra uomini e donne e disabili		
Valore attuale	Non disponibile	Valore obiettivo	Non disponibile
Budget	Da definire in funzione della dimensione del fenomeno		

5 La governance del gender equality plan

Infine, a conclusione del presente documento, una riflessione deve essere dedicata alla governance del presente piano.

È infatti necessario definire, oltre ad obiettivi, azioni, strumenti di misurazione e uffici di competenza, anche gli organi demandati alla implementazione e alla gestione del Gender Equality Plan.

A tale proposito, si prevede la costituzione di un apposito Comitato D&I, che avrà il compito di cui sopra.

Il Comitato fungerà da punto di riferimento per tutte le questioni afferenti i temi della diversità e dell'inclusione, stimolando la realizzazione del presente piano, monitorando le performance, implementando ulteriori migliorie future e ponendosi quale punto di riferimento per qualsivoglia ufficio, organo o persona alle prese con tematiche afferenti.

La composizione e la nomina del Comitato sarà demandata al Comitato Esecutivo di Ateneo, a seguito dell'approvazione del presente piano.

Tra le prime attività del costituendo Comitato, è prevista l'individuazione, nell'ambito di ciascun ufficio competente, del responsabile operativo della messa a terra e gestione delle singole iniziative attivate.

Infine, in questa fase è possibile ipotizzare due riunioni all'anno del Comitato. La prima, nel mese di giugno, per una valutazione dello status quo delle attività in corso d'anno e una seconda, a gennaio dell'anno successivo, per una valutazione a consuntivo dell'attività e per l'approvazione del Tableau du Board a consuntivo.

Il Presidente dell'Università Carlo Cattaneo - LIUC

Dott. Riccardo Comerio



