



Gender Equality Plan

Documento programmatico di Ateneo
per la promozione
dell'equità di genere, dell'inclusione
e delle pari opportunità

2026-2028

GENDER EQUALITY PLAN (GEP) 2026-2028

Sommario

1. Introduzione	3
1.1 Premessa.....	3
1.2. Stato dell’arte.....	3
1.3 Evidenze dal triennio 2023-2025.....	4
2. Struttura del Piano.....	5
2.1. Area 1 – Cultura delle Pari Opportunità.....	5
2.2. Area 2 – Prevenzione e contrasto alla violenza di genere.....	8
2.3. Area 3 – Ricerca e didattica	9
2.4. Area 4 – Equilibrio di genere nelle posizioni di rappresentanza.....	11
2.5. Area 5 – Parità di trattamento e progressione di carriera	12
3. Governance e monitoraggio del GEP.....	13
Appendice	15
Area 1. Cultura delle Pari Opportunità.....	15
Area 2. Prevenzione e contrasto alla violenza di genere.....	17
Area 3. Ricerca e didattica	20
Area 4. Equilibrio di genere nelle posizioni di rappresentanza.....	21
Area 5. Parità di trattamento e progressione di carriera	22

1. Introduzione

1.1 Premessa

L'Università Carlo Cattaneo - LIUC riconosce il valore strategico della diversità, dell'inclusione e delle pari opportunità quali elementi fondamentali per la crescita della comunità accademica, per il benessere organizzativo e per lo sviluppo di un ambiente universitario aperto, innovativo e sostenibile. Il presente Gender Equality Plan (GEP) si inserisce all'interno di un percorso strutturato volto a consolidare una cultura organizzativa basata sul rispetto delle persone, sulla valorizzazione delle differenze e sulla promozione di condizioni di equità nell'accesso alle opportunità formative, professionali e di rappresentanza.

Il GEP si inserisce organicamente in una strategia di sostenibilità, delineata nel Report di Sostenibilità della LIUC, che vede l'affermazione di criteri rivolti al perseguimento degli obiettivi ESG. In particolare il GEP è orientato alla realizzazione di azioni coerenti con gli obiettivi ESG e con i Sustainable Development Goals 5 (Gender equality), 4 (Quality education) e 10 (Reduced inequalities)

Il piano si propone non soltanto di definire azioni specifiche, ma anche di favorire un cambiamento culturale diffuso, capace di coinvolgere in modo trasversale studenti, docenti, personale tecnico-amministrativo e stakeholder esterni. In tale prospettiva, il GEP rappresenta uno strumento dinamico di governance, monitoraggio e miglioramento continuo, in linea con le priorità europee in materia di gender equality e inclusione ([Horizon Europe guidance on gender equality plans \(GEPs\) - Publications Office of the EU](#); [Gender equality in research and innovation - Research and innovation](#)).

L'approccio adottato integra attività di sensibilizzazione, strumenti di supporto, iniziative formative, sistemi di monitoraggio e meccanismi di tutela, promuovendo una visione dell'università come spazio sicuro, inclusivo e orientato alla partecipazione attiva di tutte le persone.

1.2. Stato dell'arte

Negli ultimi anni l'Università Carlo Cattaneo - LIUC ha progressivamente rafforzato il proprio impegno sui temi della diversità, dell'inclusione e delle pari opportunità, riconoscendoli come elementi strategici per lo sviluppo sostenibile della comunità accademica e per il consolidamento di un ambiente universitario aperto, rispettoso e partecipativo.

In tale contesto, nel 2023 l'Ateneo ha introdotto il Gender Equality Plan (GEP) 2023-2025, concepito non come mero adempimento formale, ma come strumento operativo e culturale orientato all'individuazione, al monitoraggio e alla progressiva riduzione di bias,

disuguaglianze e potenziali fattori di esclusione presenti nei processi organizzativi e relazionali dell'Università.

L'approccio adottato da LIUC si fonda sulla consapevolezza che la diversità rappresenta un dato strutturale della comunità universitaria, mentre l'inclusione costituisce una pratica organizzativa fondamentale per generare valore per la comunità accademica e per sostenere la produzione di nuova conoscenza, da costruire e alimentare attraverso azioni concrete, strumenti di ascolto, attività formative e processi di miglioramento continuo. In questa prospettiva, il GEP si configura come un dispositivo dinamico di governance, capace di accompagnare l'evoluzione culturale dell'Ateneo e di integrare progressivamente le tematiche di gender equality all'interno delle principali attività istituzionali.

Il Comitato Pari Opportunità, evoluzione del precedente Comitato Diversity & Inclusion, ha assunto un ruolo centrale nella pianificazione, nel coordinamento e nel monitoraggio delle iniziative legate al GEP, configurandosi come punto di riferimento per studenti, docenti, personale tecnico-amministrativo e organi di Ateneo sui temi della diversità, dell'inclusione e della tutela della persona. Tra le principali funzioni del Comitato rientrano il supporto all'attuazione del piano, il monitoraggio dei risultati, la raccolta di segnalazioni e proposte di miglioramento, nonché la promozione di una cultura della consapevolezza e del rispetto reciproco.

Parallelamente, l'Ateneo ha progressivamente consolidato una visione secondo cui la capacità di inclusione rappresenta una leva di sviluppo organizzativo e un fattore strategico anche nel processo di internazionalizzazione dell'Università. La crescente presenza di studenti e stakeholder internazionali ha infatti rafforzato l'esigenza di sviluppare strumenti, linguaggi e pratiche capaci di valorizzare la pluralità culturale e favorire condizioni di piena partecipazione alla vita universitaria.

1.3 Evidenze dal triennio 2023-2025

Nel corso del triennio precedente, il GEP era strutturato in sei aree di intervento, riguardanti la cultura di genere, la prevenzione e il contrasto alla violenza di genere, la promozione della cultura della diversità e delle pari opportunità, l'integrazione della prospettiva di genere nella ricerca e nella didattica, l'equilibrio di genere nelle posizioni di rappresentanza e la parità di trattamento nei percorsi professionali.

Le attività avviate hanno consentito di introdurre primi strumenti di monitoraggio, iniziative di sensibilizzazione e meccanismi di segnalazione e supporto, con particolare attenzione alla comunicazione inclusiva, alla prevenzione delle discriminazioni, alla diffusione di una cultura del rispetto e alla costruzione di pratiche organizzative maggiormente attente al benessere della comunità universitaria.

Durante il mandato precedente, sono stati raggiunti alcuni risultati particolarmente significativi: il rafforzamento dell’attenzione alle tematiche di genere a livello istituzionale, per promuovere il rispetto e l’inclusione; la predisposizione di un sistema formalizzato di segnalazione, ascolto e sostegno nei casi di molestie e violenze, capace di affrontare situazioni critiche anche in un contesto di multiculturalità; l’introduzione del regolamento alias, per proteggere le persone nella delicata fase di transizione di genere.

Alla luce del percorso avviato, in questo triennio LIUC intende proseguire nel rafforzamento del proprio approccio alla gender equality, sviluppando un modello sempre più integrato, misurabile e partecipativo, orientato non soltanto alla conformità rispetto agli standard nazionali ed europei, ma soprattutto alla costruzione di un ambiente universitario inclusivo, equo e capace di valorizzare pienamente le persone e le loro diversità. Pertanto sono stati identificati alcuni ambiti prioritari di consolidamento, tra cui il rafforzamento delle attività di monitoraggio, il miglioramento della comunicazione multicanale, il tracciamento sistematico delle iniziative, il collegamento con i processi di assicurazione della qualità e la progressiva strutturazione di strumenti di supporto e governance dedicati. Di seguito viene illustrata la struttura del Piano per il triennio 2026-2028.

2. Struttura del Piano

Area strategica	Obiettivo generale
Area 1	Cultura delle Pari Opportunità
Area 2	Prevenzione e contrasto alla violenza di genere
Area 3	Ricerca e didattica
Area 4	Equilibrio di genere nelle posizioni di rappresentanza
Area 5	Parità di trattamento e progressione di carriera

2.1. Area 1 – Cultura delle Pari Opportunità

Obiettivo strategico

LIUC intende promuovere una cultura organizzativa inclusiva, fondata sul rispetto reciproco, sulla valorizzazione delle differenze e sulla costruzione di un ambiente accademico in cui ogni persona possa sentirsi riconosciuta, rappresentata e libera di esprimere la propria identità. L’Ateneo considera infatti la diffusione della cultura delle pari opportunità un elemento trasversale rispetto a tutte le attività istituzionali, dalla comunicazione alla didattica, dalla vita universitaria alle relazioni con il territorio. Le azioni previste in questa area mirano a

rafforzare la consapevolezza della comunità universitaria sui temi dell'inclusione e a promuovere pratiche organizzative coerenti con i principi di equità, accessibilità e rispetto delle diversità. In questa sezione, le azioni proposte si distinguono in: campagne di comunicazione, eventi, contenuti social, momenti formativi.

Azioni previste

Monitoraggio della percezione dell'inclusività della comunicazione istituzionale

L'Università intende sviluppare un sistema strutturato di monitoraggio della percezione dell'inclusività della comunicazione istituzionale, coinvolgendo studenti, docenti e personale tecnico-amministrativo. L'obiettivo è valutare quanto la comunicazione dell'Ateneo sia percepita come rispettosa delle differenze, rappresentativa della pluralità della comunità universitaria e coerente con i valori di inclusione e pari opportunità. L'azione riguarderà i principali strumenti comunicativi dell'Ateneo, inclusi sito web, social media, documentazione istituzionale, campagne di comunicazione ed elementi della comunicazione didattica. Il monitoraggio consentirà inoltre di individuare eventuali aree di miglioramento e di definire progressivamente linee guida comunicative sempre più inclusive.

Campagne di sensibilizzazione

LIUC promuoverà campagne di comunicazione e sensibilizzazione dedicate ai temi delle pari opportunità, dell'inclusione e del rispetto delle differenze, con l'obiettivo di favorire una crescente consapevolezza all'interno della comunità universitaria. Le iniziative potranno includere campagne social, eventi pubblici, testimonianze, attività divulgative e collaborazioni con enti e associazioni del territorio. Particolare attenzione sarà dedicata all'uso di un linguaggio appropriato e alla capacità delle campagne di generare partecipazione attiva e riflessione critica, contribuendo alla costruzione di una cultura condivisa dell'inclusione.

Supporto a neo mamme e neo papà

L'Ateneo intende rafforzare le misure di supporto rivolte a studenti e studentesse neo genitori, nella consapevolezza che la conciliazione tra percorso universitario, vita personale e responsabilità familiari rappresenta un elemento rilevante per garantire pari opportunità di accesso e permanenza nel percorso accademico. In tale prospettiva, saranno monitorate e consolidate le agevolazioni economiche e le eventuali misure di sostegno dedicate, favorendo un approccio attento ai bisogni delle persone e orientato alla riduzione di possibili situazioni di svantaggio.

Promozione dell'integrazione culturale

LIUC riconosce la dimensione internazionale e multiculturale della propria comunità accademica come un valore strategico e un'opportunità di crescita collettiva. L'Ateneo promuoverà pertanto iniziative orientate al dialogo interculturale, alla contaminazione

positiva tra diverse nazionalità e alla valorizzazione delle differenti identità culturali presenti all'interno dell'università.

Gli eventi e le attività organizzate avranno l'obiettivo di favorire il senso di appartenenza, la partecipazione e la costruzione di relazioni inclusive tra studenti italiani e internazionali.

Introduzione del regolamento alias

Nel corso del precedente mandato attribuito al Comitato Pari Opportunità, la LIUC ha introdotto un regolamento alias finalizzato a garantire il riconoscimento dell'identità di genere delle persone transgender all'interno dei processi amministrativi e accademici. L'iniziativa rappresenta un importante strumento di inclusione e tutela della persona, volto a favorire il benessere individuale e a ridurre eventuali situazioni di disagio o discriminazione. L'attivazione del regolamento richiede tuttavia di essere accompagnata da adeguate attività informative e di sensibilizzazione rivolte alla comunità universitaria che devono essere periodicamente riproposte per assicurare la conoscenza dello strumento.

La tabella di seguito sintetizza le azioni dell'Area 1. Per ciascuna azione saranno definiti momenti periodici di verifica e reporting, al fine di valutare il raggiungimento dei target previsti e l'efficacia delle iniziative in termini di impatto sulla comunità universitaria.

Attività	Indicatore	Target
Monitoraggio percezione inclusività comunicazione	Indice di inclusività percepita	Indice medio $\geq 4/6$ nelle survey istituzionali
Campagne di sensibilizzazione	Numero campagne attivate	Almeno 10 campagne/iniziative annuali
Agevolazioni neo mamme e neo papà	Numero borse/misure attivate	Almeno 2 misure/borse dedicate all'anno
Eventi interculturali	Numero partecipanti / % coinvolgimento studenti internazionali	Coinvolgimento del 10% della popolazione studentesca e del 70% degli studenti internazionali
Regolamento alias	Operatività del servizio	//

Tabella 1. Azioni previste per l'Area 1 - Cultura delle Pari Opportunità

2.2. Area 2 – Prevenzione e contrasto alla violenza di genere

Obiettivo strategico

LIUC considera la prevenzione e il contrasto a ogni forma di discriminazione, molestia e violenza di genere una responsabilità fondamentale dell'istituzione universitaria. L'obiettivo dell'Ateneo è promuovere un ambiente sicuro, rispettoso e consapevole, nel quale tutte le persone possano vivere la propria esperienza universitaria in condizioni di tutela, ascolto e benessere. Le azioni previste in questa area integrano attività di sensibilizzazione culturale, strumenti di prevenzione, meccanismi di segnalazione e processi di supporto, con un approccio orientato sia alla prevenzione sia alla presa in carico delle situazioni critiche.

Azioni previste

Seminari e iniziative formative

L'Università organizzerà seminari, workshop, incontri e iniziative formative finalizzate ad aumentare la consapevolezza della comunità universitaria sui temi della gender equality, delle discriminazioni di genere, delle molestie e della violenza. Le attività avranno l'obiettivo di promuovere una cultura del rispetto, della responsabilità individuale e della consapevolezza relazionale, favorendo il dialogo e la riflessione critica.

Campagne sul consenso

L'Ateneo promuoverà campagne dedicate al tema del consenso, delle relazioni sane e del rispetto reciproco, con particolare attenzione alla popolazione studentesca. Le iniziative saranno orientate a sviluppare maggiore consapevolezza sui temi delle relazioni interpersonali, del linguaggio, dei comportamenti e delle dinamiche relazionali, contribuendo alla prevenzione di comportamenti discriminatori o violenti.

Meccanismi di segnalazione degli episodi di discriminazione e violenza

LIUC manterrà e rafforzerà i meccanismi già operativi di segnalazione, ascolto, presa in carico e sostegno rivolti alle persone coinvolte in episodi di discriminazione, molestia o violenza di genere. L'obiettivo è garantire strumenti accessibili, affidabili e riservati, in grado di favorire l'emersione delle situazioni problematiche e di assicurare adeguata tutela alle persone coinvolte.

Diffusione delle informazioni

L'Università si impegna a garantire una diffusione capillare delle informazioni relative ai meccanismi di tutela, supporto e segnalazione disponibili all'interno dell'Ateneo. La comunicazione sarà sviluppata attraverso molteplici canali – sito web, materiali informativi, associazioni studentesche, eventi e momenti istituzionali – con l'obiettivo di rendere la comunità universitaria pienamente consapevole delle risorse disponibili.

Gestione delle segnalazioni

L'Ateneo monitorerà la gestione e la presa in carico delle segnalazioni relative a episodi di discriminazione, molestia o violenza, garantendo attenzione alla riservatezza, alla tutela delle persone coinvolte e alla qualità dei processi di supporto. L'obiettivo non è soltanto assicurare una risposta efficace alle situazioni segnalate ma anche sviluppare progressivamente una cultura organizzativa orientata all'ascolto e alla prevenzione.

La tabella di seguito sintetizza le azioni dell'Area 2. Per ciascuna azione saranno definiti momenti periodici di verifica e reporting, al fine di valutare il raggiungimento dei target previsti e l'efficacia delle iniziative in termini di impatto sulla comunità universitaria.

Attività	Indicatore	Target
Seminari su gender equality	Numero iniziative	Almeno 1 iniziativa all'anno
Campagne sul consenso	Numero campagne	Almeno 1 campagna annuale
Meccanismi di segnalazione di molestie/violenze	Presenza meccanismi attivi	Presenti
Informazione sugli strumenti di segnalazione	Diffusione della conoscenza degli strumenti	Diffusione sui principali canali istituzionali
Gestione segnalazioni	% segnalazioni prese in carico	100%

Tabella 2. Azioni previste per l'Area 2 - Prevenzione e contrasto alla violenza di genere

2.3. Area 3 – Ricerca e didattica

Obiettivo strategico

LIUC riconosce il ruolo centrale della didattica e della ricerca nella promozione di una cultura dell'inclusione e della parità di genere. L'integrazione della prospettiva di genere all'interno dei percorsi formativi, delle attività scientifiche e delle iniziative di disseminazione rappresenta un elemento chiave per sviluppare competenze, sensibilità e approcci capaci di generare impatto positivo sia all'interno dell'università sia nel contesto economico e sociale.

Azioni previste

Prospettiva di genere nei corsi

L'Ateneo promuoverà l'integrazione della dimensione di genere all'interno dei syllabus e dei contenuti didattici degli insegnamenti che consentano l'approfondimento di tali tematiche. L'obiettivo è favorire una maggiore sensibilizzazione degli studenti rispetto alle implicazioni

sociali, organizzative ed economiche delle questioni di genere, promuovendo approcci critici e multidisciplinari.

Pubblicazioni scientifiche

LIUC incoraggerà la realizzazione di pubblicazioni scientifiche e divulgative che affrontino temi legati alla diversità, all'inclusione e alla prospettiva di genere. L'Ateneo intende infatti contribuire allo sviluppo del dibattito scientifico e culturale su tali tematiche, valorizzando la ricerca come strumento di cambiamento e innovazione sociale.

Seminari di ricerca

Saranno promossi seminari, incontri scientifici e momenti di confronto dedicati ai temi della diversità, dell'inclusione e della gender equality. Le iniziative avranno l'obiettivo di favorire la contaminazione interdisciplinare, il confronto tra studiosi e la diffusione di conoscenze e buone pratiche.

Partecipazione a bandi

L'Ateneo incoraggerà la partecipazione a bandi e progetti di ricerca che includano riferimenti espliciti ai temi dell'inclusione, dell'equità e della diversità. Tale azione consentirà di rafforzare il posizionamento dell'Università sui temi della sostenibilità sociale e della gender equality anche a livello nazionale e internazionale.

Premi di laurea D&I

LIUC valorizzerà le tesi di laurea dedicate alle tematiche di diversity & inclusion attraverso l'istituzione di premi dedicati. L'iniziativa mira a incentivare l'interesse degli studenti verso tali temi e a promuovere la produzione di elaborati scientifici e progettuali capaci di generare impatto culturale e organizzativo.

La tabella di seguito sintetizza le azioni dell'Area 3. Per ciascuna azione saranno definiti momenti periodici di verifica e reporting, al fine di valutare il raggiungimento dei target previsti e l'efficacia delle iniziative in termini di impatto sulla comunità universitaria.

Attività	Indicatore	Target
Gender dimension nei syllabus	Numero insegnamenti che integrano esplicitamente la prospettiva di genere	Almeno 2 insegnamenti per corso di laurea che integrano esplicitamente la prospettiva di genere
Pubblicazioni scientifiche	Numero pubblicazioni	Almeno 1 pubblicazione nel triennio
Seminari di ricerca	Numero seminari	Almeno 1 seminario annuale

Attività	Indicatore	Target
Partecipazione a bandi	Numero progetti candidati	Almeno 1 progetto candidato nel triennio
Premi di laurea D&I	Numero premi	Almeno 1 premio annuale

Tabella 3. Area 3 – Ricerca e didattica

2.4. Area 4 – Equilibrio di genere nelle posizioni di rappresentanza

Obiettivo strategico

LIUC riconosce l'importanza di promuovere condizioni favorevoli per una rappresentanza equilibrata dei generi all'interno degli organi decisionali e delle posizioni di rappresentanza studentesca. Una pluralità di prospettive e partecipazione equilibrata costituiscono infatti un elemento fondamentale per favorire processi decisionali più inclusivi, rappresentativi e attenti alla diversità della comunità universitaria.

Azioni previste

Comunicazione inclusiva nei bandi

L'Ateneo monitorerà l'utilizzo di linguaggio, immagini e terminologie inclusive nei bandi per le elezioni dei rappresentanti e nelle campagne elettorali. L'obiettivo è garantire una comunicazione rispettosa, non discriminatoria e capace di favorire la partecipazione di tutte le persone, indipendentemente dal genere.

Equilibrio di genere nel Consiglio Accademico

LIUC promuoverà le condizioni per favorire una presenza equilibrata dei generi all'interno delle posizioni di rappresentanza studentesca nel Consiglio Accademico. L'azione sarà accompagnata da un monitoraggio periodico dell'evoluzione della rappresentanza nel tempo, al fine di favorire una partecipazione più equilibrata.

Equilibrio negli organi di rappresentanza

L'Ateneo monitorerà nel tempo gli equilibri di genere negli organi di rappresentanza studentesca, favorendo una riflessione continua sulla partecipazione e sulla rappresentatività. L'obiettivo è contribuire alla costruzione di una governance universitaria sempre più inclusiva e pluralistica.

La tabella di seguito sintetizza le azioni dell'Area 4. Per ciascuna azione saranno definiti momenti periodici di verifica e reporting, al fine di valutare il raggiungimento dei target previsti e l'efficacia delle iniziative in termini di impatto sulla comunità universitaria.

Attività	Indicatore	Target
Comunicazione inclusiva nei bandi	Conformità inclusiva	Verifica sistematica del linguaggio inclusivo
Equilibrio Consiglio Accademico	% genere meno rappresentato	≥30% del genere meno rappresentato
Equilibrio organi rappresentanza	% genere meno rappresentato	≥30% del genere meno rappresentato

Tabella 4. Area 4 – Equilibrio di genere nelle posizioni di rappresentanza

2.5. Area 5 – Parità di trattamento e progressione di carriera

Obiettivo strategico

LIUC considera il benessere organizzativo, la conciliazione vita-lavoro e la parità di trattamento elementi centrali per garantire un ambiente professionale equo, sostenibile e inclusivo. Le azioni previste mirano a rafforzare strumenti di welfare, supporto e monitoraggio, con particolare attenzione alle esigenze delle persone e alla promozione di condizioni di equità nei percorsi professionali.

Azioni previste

Referente maternità

L'Ateneo prevede l'istituzione di un referente dedicato al supporto delle lavoratrici in maternità, inclusi i contratti atipici. L'iniziativa mira a rafforzare l'ascolto e l'accompagnamento delle persone durante fasi delicate della vita personale e professionale, favorendo condizioni di maggiore tutela e inclusione.

Lavoro agile

LIUC è attenta al benessere organizzativo e alla conciliazione tra vita personale e professionale attraverso strumenti di lavoro agile e modalità flessibili di organizzazione ove possibile. L'azione si inserisce in una visione organizzativa orientata alla sostenibilità, alla fiducia e alla valorizzazione delle persone.

Welfare e genitorialità

L'Ateneo favorisce l'adozione di misure di welfare dedicate alla famiglia e alla genitorialità, promuovendo strumenti di supporto capaci di favorire inclusione, benessere e conciliazione. Tali misure rappresentano un elemento importante per garantire pari opportunità e sostenibilità dei percorsi professionali.

Monitoraggio distribuzione di genere

LIUC implementerà un monitoraggio annuale della distribuzione di genere nel personale docente e di ricerca. L'obiettivo è sviluppare una maggiore consapevolezza rispetto agli equilibri presenti nelle diverse categorie professionali e favorire una valutazione continua dell'evoluzione della situazione nel tempo.

La tabella di seguito sintetizza le azioni dell'Area 5. Per ciascuna azione saranno definiti momenti periodici di verifica e reporting, al fine di valutare il raggiungimento dei target previsti e l'efficacia delle iniziative in termini di impatto sulla comunità universitaria.

Attività	Indicatore	Target
Referente maternità	Presenza referente	Presenza di almeno un referente dedicato
Lavoro agile	% accoglimento delle richieste compatibili con il contratto aziendale e l'ordinato svolgimento delle funzioni d'ufficio.	100% di accoglimento delle richieste compatibili con il contratto e con l'ordinato svolgimento delle funzioni d'ufficio
Welfare famiglia	Attivazione misure welfare	Attivazione annuale misure welfare
Monitoraggio distribuzione genere	% donne per categoria	Valori non inferiori alla media nazionale

Tabella 5. Area 5 - Parità di trattamento e progressione di carriera

3. Governance e monitoraggio del GEP

L'attuazione e il monitoraggio del Gender Equality Plan sono coordinati dal Comitato Pari Opportunità, in raccordo con gli uffici competenti dell'Ateneo e i referenti delle aree organizzative coinvolte. I risultati e gli effetti delle attività sono rilevati periodicamente attraverso indicatori quantitativi e qualitativi (come indicato tavole sinottiche in allegato), con particolare attenzione agli aspetti di inclusività, partecipazione, rappresentanza e benessere organizzativo.

Con cadenza annuale, i risultati del monitoraggio sono sintetizzati in un report interno destinato agli organi di Ateneo. Il report evidenzia lo stato di avanzamento delle azioni, il livello di raggiungimento dei target, le criticità emerse e le azioni correttive proposte.

Il GEP è concepito come strumento dinamico di miglioramento continuo: i target e le azioni potranno essere aggiornati sulla base delle evidenze raccolte, dell'evoluzione normativa, delle indicazioni europee e delle esigenze espresse dalla comunità universitaria.

Il GEP è approvato dagli organi competenti e pubblicato sul sito istituzionale LIUC.

I membri del Comitato Pari Opportunità sono nominati dal Comitato Esecutivo dell'Università Carlo Cattaneo-LIUC e il loro incarico ha durata triennale.

Castellanza, 10 giugno 2026

Appendice

Area 1. Cultura delle Pari Opportunità

Attività	Indicatore	Baseline	Target	Fonte dati	Responsabile	Frequenza	Stato
Monitoraggio della percezione della sensibilità, inclusività e attenzione ai temi di pari opportunità nella comunicazione istituzionale LIUC	Indice di percezione dell'inclusività della comunicazione istituzionale / della comunicazione didattica		Good Practice: 4 su scala 1-6; rilevazione opinioni studenti sulla didattica: 3 su scala 1-4	Good Practice survey annuale; rilevazione opinioni studenti sulla didattica; domande specifiche su linguaggio, immagini e materiali didattici	PQA + Comitato	Annuale per Good Practice dal 2026/2027; semestrale per opinioni studenti dal 2028/2029	Da rilevare dal 2027/2028; avviare confronto con PQA e predisporre piano di azione in caso di mancato raggiungimento del target
Monitoraggio campagne social / stampa di sensibilizzazione verso le pari opportunità	Numero di campagne attivate nel corso dell'anno accademico		≥10 campagne/iniziative annuali	Rilevazione interna del Comitato e dell'area Comunicazione; piano eventi condiviso nella cartella "occorrenze" del gruppo Pari Opportunità	Comunicazione + Comitato	Annuale dal 2026/2027; primo test nel secondo semestre 2025/2026	Sviluppare piano delle occorrenze, concordare le campagne con Comunicazione, analizzare annualmente il numero di campagne

Attività	Indicatore	Baseline	Target	Fonte dati	Responsabile	Frequenza	Stato
Monitoraggio agevolazioni per neo mamme e neo papà	Numero di borse di studio / misure attivate		2 misure/borse dedicate all'anno	Dati del Diritto allo Studio; programma LIUC neo mamme e neo papà; pagina web agevolazioni economiche	Comitato	Annuale dal 2025/2026	Da rilevare dal 2025/2026; programma attivato per a.a. 2026/2027
Monitoraggio momenti di contaminazione culturale tra le diverse nazionalità presenti in Ateneo	Numero partecipanti per evento; % sulla popolazione degli studenti stranieri; % sull'intera popolazione studentesca		270 partecipanti; 70% degli studenti stranieri; 10% dell'intera popolazione studentesca	Dati partecipazione a eventi; Ufficio Relazioni Internazionali; accoglienza, learning week, gite, buddy programme e altre iniziative	Comitato	Annuale dal 2025/2026	Da rilevare dal 2025/2026; raccolta dato annuale con Ufficio Relazioni Internazionali
Introduzione di un regolamento alias per persone transgender	Presenza di un meccanismo di carriera alias	Sì	Sì	Regolamento pubblicato; operatività su piattaforma SOL	HRM	Avviato nel 2025	Ripubblicare la versione aggiornata; verificare attivazione modulo alias in SOL; formare i tutor

Area 2. Prevenzione e contrasto alla violenza di genere

Attività	Indicatore	Baseline	Target	Fonte dati	Responsabile	Frequenza	Stato
Seminari ed eventi di sensibilizzazione su tematiche di pari opportunità, gender equality e inclusione	Promozione della consapevolezza; effettiva realizzazione dell'iniziativa		2 iniziative nel triennio	Rilevazione partecipazione di studenti e personale agli eventi		Annuale	Tavola rotonda a metà maggio 2026 con Prof. Luigi Testa e Monsignor Luca Bressan
Seminari ed eventi di sensibilizzazione sulla gender violence	Promozione della consapevolezza; effettiva realizzazione dell'iniziativa		1 iniziativa nel triennio	Rilevazione partecipazione di studenti e personale agli eventi	Comitato	Annuale	Seminario ISTAT del 24 marzo 2026: "Quando i dati fanno rumore: statistiche e violenza sulle donne"
Campagna sul consenso	Numero di campagne istituzionali sulle questioni di genere		1 campagna all'anno	Rilevazione delle campagne, incontri, eventi e progetti rivolti a studenti italiani e stranieri, PTA e docenti	Comitato / in collaborazione con PTA	Annuale	Video 8 marzo 2026 su donne STEM

Attività	Indicatore	Baseline	Target	Fonte dati	Responsabile	Frequenza	Stato
Manutenzione dei meccanismi di segnalazione e supporto contro violenza e molestia di genere fisica o psicologica	Presenza di un meccanismo di whistleblowing per faculty e PTA; presenza di un meccanismo di segnalazione e tutela per la popolazione studentesca	1+1 già operativo	Effettivo funzionamento di entrambi i meccanismi	Verifica della manutenzione dei meccanismi; monitoraggio della mail helpstalking@liuc.it	Comitato	Permanente	Già predisposti, accessibili e pubblicati sul sito; gestito un caso nel 2025
Informazione e diffusione dei meccanismi di segnalazione e supporto	Affissione di locandine e avvisi; pagine dedicate sul sito LIUC; diffusione tramite associazioni studentesche; richiamo nelle presentazioni	3	Predisposizione del meccanismo	Sito LIUC, materiali informativi, associazioni studentesche, presentazioni istituzionali, canali social e LIUCInforma	Comitato	Permanente	A febbraio 2026 pubblicazione news, post social e comunicazioni; da diffondere il testo completo a studenti e personale

Attività	Indicatore	Baseline	Target	Fonte dati	Responsabile	Frequenza	Stato
Gestione delle situazioni di violenza e molestia di genere fisica o psicologica	Numero di segnalazioni pervenute; % segnalazioni prese in carico tra quelle provenienti da soggetti identificati	100%	% di segnalazioni prese in carico	Monitoraggio mail helpstalking@liuc.it; registro interno delle segnalazioni gestite	Comitato	Permanente	Già in funzione; gestito n. 1 caso nel 2025
Rafforzamento della formazione al consenso e alle differenze culturali per studenti in mobilità outgoing	Numero open badge per studenti Buddy e studenti in scambio			Rilevazione a fine anno accademico; open badge; questionari		Annuale	Per 2025/2026 tradurre e proporre l'open badge cultura del consenso a studenti in entrata e uscita
Rafforzamento della formazione al consenso e alle differenze culturali per studenti in mobilità incoming	Numero open badge in inglese					Annuale	

Area 3. Ricerca e didattica

Attività	Indicatore	Baseline	Target	Fonte dati	Responsabile	Frequenza	Stato
Inserimento della prospettiva di genere all'interno dei corsi che ne consentano la discussione	Presenza della dimensione di genere nel syllabus degli insegnamenti		2 insegnamenti per corso di laurea (8 insegnamenti in totale)	Syllabus; esplicitazione della tematica nel syllabus	Docenti	Annuale; misurazione 2 volte l'anno	Comunicazione nei consigli di scuola e tracciamento
Pubblicazioni scientifiche e/o divulgative che affrontino anche la dimensione di genere	Presenza della dimensione di genere nel disegno della ricerca		1 pubblicazione nel triennio	Pubblicazioni; esplicitazione della dimensione di genere	Biblioteca	Annuale	Tracciare le pubblicazioni
Organizzazione di seminari di ricerca che prevedano temi relativi a diversità e inclusione	Presenza di seminari			Abstract dei seminari; esplicitazione della tematica nell'abstract	Ufficio Ricerca	Annuale	Tracciare i seminari
Partecipazione a bandi di ricerca che prevedano temi relativi a diversità e inclusione	Candidatura di progetti		1 candidatura ogni 3 anni	Progetti di ricerca; presenza di riferimenti a inclusione e diversità nel progetto	Ufficio Ricerca	Nel triennio di riferimento	Tracciare i bandi

Attività	Indicatore	Baseline	Target	Fonte dati	Responsabile	Frequenza	Stato
Istituzione di premi di laurea per tesi che affrontino tematiche D&I	Pubblicazione del bando per premi di laurea su tematiche D&I		1 premio all'anno	Bando premio di laurea; documentazione Ufficio Diritto allo Studio	Ufficio Diritto allo Studio	Annuale	Diffondere consapevolezza del tema tra i docenti

Area 4. Equilibrio di genere nelle posizioni di rappresentanza

Attività	Indicatore	Baseline	Target	Fonte dati	Responsabile	Frequenza	Stato
Uso di linguaggio, terminologia e immagini inclusivi nei bandi per le elezioni dei rappresentanti e nelle campagne elettorali	Comunicazione equilibrata in tutte le forme utilizzate per il reclutamento dei candidati	Si	On/off	Bandi per elezioni; campagne elettorali; monitoraggio del linguaggio, terminologia e immagini utilizzate	Segreteria studenti	Permanente	Da realizzare ex ante
Presenza equilibrata dei generi nella rappresentanza studentesca in Consiglio Accademico	Equilibrio di genere nell'arco di 10 anni; tempo di copertura del ruolo da parte di rappresentanti di generi diversi	21% F (trend positivo)	>30% del genere meno rappresentato	Dati storici sulle rappresentanze in Consiglio Accademico	Rettorato	Permanente	

Attività	Indicatore	Baseline	Target	Fonte dati	Responsabile	Frequenza	Stato
Presenza equilibrata dei generi nella rappresentanza studentesca negli organi di rappresentanza	Equilibrio di genere tra i rappresentanti degli studenti e delle studentesse; tempo di copertura del ruolo da parte di rappresentanti di generi diversi	42,8%	>30% del genere meno rappresentato	Dati sugli organi di rappresentanza studentesca	Segreterie di Scuola	Permanente	

Area 5. Parità di trattamento e progressione di carriera

Attività	Indicatore	Baseline	Target	Fonte dati	Responsabile	Frequenza	Stato
Istituzione di un referente aziendale per le donne in maternità anche in relazione ai contratti atipici	Presenza di servizi a supporto delle esigenze della maternità	1	1	Referente aziendale per maternità; documentazione HR; vademecum da fornire al momento dell'assunzione	HRM		Predisposizione di un referente nelle HR

Attività	Indicatore	Baseline	Target	Fonte dati	Responsabile	Frequenza	Stato
Presenza e attuazione del regolamento sul lavoro agile	Introduzione e attuazione del regolamento sul lavoro agile e allargamento al part-time		100% delle richieste compatibili con il contratto e con l'ordinato svolgimento delle funzioni d'ufficio	Regolamento lavoro agile; richieste compatibili con contratto aziendale; autorizzazioni HR	HRM		Perfezionamento e attuazione del regolamento; esiste già un regolamento da aggiornare
Bonus welfare per servizi a favore della famiglia e genitorialità	Presenza di bonus welfare per famiglia e genitorialità	1	1	Documentazione welfare; bonus welfare per servizi a favore della famiglia e genitorialità pari a euro 620,00	HRM		Già attuato; verifica del funzionamento
Istituzione di un monitoraggio annuale sulla distribuzione di genere nel corpo docente e del personale di ricerca	Numero e % sul totale di donne presenti nel corpo docente e di ricerca per categoria		Valore non inferiore alla media nazionale per ogni categoria	Dati HR; anagrafe nazionale docenti; benchmark nazionale da individuare; categorie: ordinari, associati, ricercatori, assegnisti, lecturer, contrattisti	HRM	Annuale	Da rilevare; per i contrattisti identificare fasce in relazione all'ammontare delle ore o verificare la titolarità

LIUC