



LUMSA  
UNIVERSITÀ

# PIANO DI UGUAGLIANZA DI GENERE DELLA LUMSA (indicazioni operative)

2022-2024



# Indice

<b>Introduzione</b>	p. 3
<b>AREA I</b> Politiche di conciliazione famiglia-lavoro	p. 5
<b>AREA II</b> Leadership e processi decisionali	p. 6
<b>AREA III</b> Uguaglianza delle opportunità di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera	p. 8
<b>AREA IV</b> Dimensione di genere nella ricerca e nella didattica	p. 10
<b>AREA V</b> Pregiudizi e stereotipi di genere, sessismo e molestie sessuali	p. 11

# Introduzione

1. *Piano di eguaglianza di genere: consolidare una situazione in sostanziale equilibrio.* - Il Piano di uguaglianza di genere è uno strumento essenziale per generare cambiamenti strutturali nelle organizzazioni formative e conseguire il superamento dei divari tra uomini e donne, in linea con la recente dichiarazione della Direzione *Research and Innovation* della Commissione europea - che ha previsto, nella cornice del programma *Horizon Europe* (Programma quadro dell'Unione europea per la ricerca e l'innovazione per il periodo 2021-2027), la necessità di dotarsene per tutti gli Atenei che vogliano accedere a un finanziamento di ricerca - e con il principio delle pari opportunità, sancito dall'art. 51 Cost., come modificato dalla legge cost. n. 1 del 2003: principio che è a sua volta espressione dei fondamentali valori della dignità della persona e della difesa della comunità umana, che animano la Comunità accademica della LUMSA (v. art. 2 Statuto).

Il documento in questione si inserisce in un processo d'integrazione pienamente in atto in seno alla LUMSA e che ha già raggiunto risultati più che soddisfacenti.

Basti pensare che, attualmente, la forza lavoro dell'Ateneo consta di 131 dipendenti, dei quali 58 sono uomini e 73 sono donne: la componente femminile è, dunque, pari al 55,7% dell'organico. Vi è anche da considerare che dei due dirigenti in organico, una è donna, così come il Direttore Generale.

Anche dal punto di vista del corpo docente, la situazione è di sostanziale equilibrio, con una lieve maggioranza maschile: di 101 docenti di ruolo, vi sono 41 donne e 60 uomini. Equilibrio sostanzialmente confermato anche dai dati relativi ai docenti a contratto: 159 donne, 248 uomini.

Il carattere inclusivo della LUMSA è, poi, sottolineato dalla elevata presenza studentesca femminile: nell'anno accademico 2020-2021, risultano iscritti 4864 donne, 2056 uomini, per un totale di 6920 studenti. Nel presente anno accademico 2021-2022, si sono iscritti alla data del 30.10.2021 (le iscrizioni sono in corso) 4663 donne, 1806 uomini, per un totale di 6469 iscritti.

2. *Le 5 aree di intervento.* - Questi positivi elementi sono da tenere presente nella individuazione delle azioni da includere nel Piano, per consolidare la situazione di equilibrio, monitorare gli sviluppi nel tempo e adottare eventuali azioni correttive suggerite dall'esperienza.

Sono state individuate cinque aree fondamentali, in coerenza con le indicazioni generali emerse in sede europea e con i suggerimenti forniti dalla CRUI, che ha altresì riconosciuto l'esigenza di tenere conto, nella concreta formulazione delle azioni del Piano, della specifica situazione di ogni singolo Ateneo.

Le aree sono le seguenti:

- I. Politiche di conciliazione famiglia-lavoro;
- II. Leadership e processi decisionali;
- III. Uguaglianza delle opportunità di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera;
- IV. Dimensione di genere nella ricerca e nella didattica;
- V. Pregiudizi e stereotipi di genere, sessismo e molestie sessuali.

3. *Efficacia temporale (2022-2024).* - Il Piano ha durata triennale (1° gennaio 2022 - 31 dicembre 2024). Sarà effettuato un costante monitoraggio sull'adeguatezza e sull'efficacia delle azioni adottate nel corso del triennio. A tal fine il Comitato Unico di Garanzia predisporrà un rapporto annuale sullo stato d'attuazione anche in vista di possibili perfezionamenti del Piano stesso.

4. *Le sottoazioni.* - Articolate in sottoazioni specifiche, nel loro complesso le azioni individuate all'interno di ogni area chiave mirano a: indicare procedure adeguate per rilevare pregiudizi e discriminazioni di genere; definire e implementare strategie innovative per correggere e contrastare qualsiasi disuguaglianza emersa in ogni ambito della ricerca, della didattica e dei percorsi formativi e professionali in Ateneo; stabilire obiettivi di medio e lungo periodo per la promozione della parità di genere presso tutte le componenti (personale docente e di ricerca, staff tecnico, amministrativo, studenti e studentesse) anche

favorendo l'adozione di modalità di linguaggio inclusivo e garantendo, per quanto possibile, l'equilibrio di genere nelle commissioni di valutazione; monitorare i progressi delle relative azioni di policy tramite indicatori efficaci. Per ciascuna sottoazione proposta, sono definiti sia il target direttamente coinvolto che l'insieme di soggetti responsabili dell'effettiva operatività delle misure enunciate, ciascuna delle quali prevede specifici esiti attesi, in termini di output (prodotti tangibili) e outcome (effetti delle politiche portate avanti), che ne inquadrano l'impatto all'interno dell'Ateneo.

**AREA I**  
**Politiche di conciliazione famiglia-lavoro**

<b>1) IMPLEMENTAZIONE DI SERVIZI DI ASSISTENZA PER LA COMUNITÀ UNIVERSITARIA</b>	
<b>Sottoazioni</b>	convenzioni per tariffe agevolate con asili e centri sportivi e ricreativi durante vacanze scolastiche
<b>Target diretto</b>	docenti, ricercatori/trici, specializzandi/e, assegnisti/e, borsisti/e e personale tecnico, amministrativo e bibliotecario.
<b>Target indiretto</b>	loro famiglie e colleghi/e
<b>Responsabili</b>	CUG, Direzione Generale
<b>Output</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. organizzazione servizio in convenzioni</li> <li>2. report contenente indicatori di misurazione del numero di accessi ai servizi e di frequenza d'uso</li> </ol>
<b>Outcome</b>	implementazione misure di welfare per facilitare il work-life balance dei lavoratori
<b>Tempistica</b>	2022-2024

**AREA II**  
**Leadership e processi decisionali**

<b>1) FORMAZIONE PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO – MODULI FORMATIVI SU <i>GENDER EQUALITY</i></b>	
<b>Sottoazioni</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Progettazione, pianificazione della attività di formazione su: <i>Work-life balance</i>; Asimmetrie di genere; Quadro normativo e <i>policy</i></li> <li>2. Materiale didattico</li> <li>3. Messa a sistema delle attività formative</li> </ol>
<b>Target diretto</b>	PTA
<b>Target indiretto</b>	Comunità di Ateneo
<b>Responsabili</b>	CUG, Direzione del Personale
<b>Output</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Attività formative erogate</li> <li>2. Report sulla partecipazione</li> <li>3. Scheda di autovalutazione sull'efficacia dell'attività</li> </ol>
<b>Outcome</b>	Cultura organizzativa inclusiva
<b>Tempistica</b>	2022-2024

<b>2) TRAINING PER IL PERSONALE IN POSIZIONE DI LEADERSHIP</b>	
<b>Sottoazioni</b>	Progettazione e organizzazione di percorsi e workshop orientati a sviluppare empowerment e inclusività nei processi decisionali
<b>Target diretto</b>	Personale in posizione apicale
<b>Target indiretto</b>	Docenti, PTA
<b>Responsabili</b>	CUG, Rettore
<b>Output</b>	Percorsi formativi e workshop
<b>Outcome</b>	Assicurare una costante presenza di personale femminile in posizione di leadership; promuovere una cultura aperta all'uguaglianza di genere
<b>Tempistica</b>	2022-2024

**AREA III**  
**Uguaglianza delle opportunità di genere nel reclutamento  
e nelle progressioni di carriera**

<b>1) REDAZIONE LINEE GUIDA PER UTILIZZO DI LESSICO INCLUSIVO</b>	
<b>Target diretto</b>	Comunità di Ateneo
<b>Target indiretto</b>	Società
<b>Responsabili</b>	Rettore, Direzione Dipartimenti
<b>Output</b>	Emanazione linee guida che promuovano l'utilizzo del linguaggio inclusivo
<b>Outcome</b>	Promuovere cultura inclusiva ed eliminare il cd. "sessismo linguistico"
<b>Tempistica</b>	31 dicembre 2022

## 2) AZIONI PER FAVORIRE L'EGUAGLIANZA DI GENERE NELLE COMMISSIONI DI VALUTAZIONE

<b>Target diretto</b>	Comunità di Ateneo
<b>Target indiretto</b>	Società
<b>Responsabili</b>	Rettore, Direzione Dipartimenti
<b>Output</b>	Emanazione di atto d'indirizzo sulla composizione delle commissioni di valutazione nel rispetto dell'eguaglianza di genere, compatibilmente con l'assetto dei singoli settori scientifico disciplinari
<b>Outcome</b>	Garanzia dei presupposti organizzativi per garantire le pari opportunità nei procedimenti selettivi
<b>Tempistica</b>	31 dicembre 2022

**AREA IV**  
**Dimensione di genere nella ricerca e nella didattica**

<b>1) PREMI ANNUALI PER PROMUOVERE L'INTEGRAZIONE DI UNA DIMENSIONE DI GENERE NELLA RICERCA</b>	
<b>Sottoazioni</b>	Publicazione bando per erogazione premio annuale per la migliore tesi, a livello di Ateneo, che includa una dimensione di genere
<b>Target diretto</b>	Studenti/esse, dottorandi/e
<b>Target indiretto</b>	Società
<b>Responsabili</b>	Rettore, Direzione Dipartimenti
<b>Output</b>	1. Pubblicazione graduatoria di attribuzione dei premi 2. Cerimonia per la consegna dei premi
<b>Outcome</b>	Incremento progetti di ricerca e tesi relative alla GE
<b>Tempistica</b>	2022-2024

## AREA V

### Pregiudizi e stereotipi di genere, sessismo e molestie sessuali

1) DIFFONDERE LA CONSAPEVOLEZZA DELL'INFLUENZA DEGLI STEREOTIPI NELLA SCELTA DEL PROPRIO PROGETTO PROFESSIONALE	
<b>Sottoazioni</b>	Progettazione e organizzazione di giornate di orientamento di tipo laboratoriale negli Istituti superiori
<b>Target diretto</b>	Studenti/esse degli Istituti superiori
<b>Target indiretto</b>	Insegnanti, personale tecnico amministrativo degli Istituti superiori, società
<b>Responsabili</b>	CUG, Orientamento, Comm. PCTO
<b>Output</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Progetti tra LUMSA – Dipartimenti e Istituti superiori</li> <li>2. Summer school o Open week</li> <li>3. Materiale informativo</li> </ol>
<b>Outcome</b>	Consapevolezza critica della dimensione di genere nelle scelte accademiche; riduzione del divario di genere nell'accesso ai percorsi universitari
<b>Tempistica</b>	2022-2024
2) INTEGRAZIONE DEGLI INDICATORI NEL CRUSCOTTO DINAMICO FINALIZZATI ALLA RIDUZIONE DEI GAP DI GENERE IN LUMSA	
<b>Sottoazioni</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Aggiornamento continuo del database</li> <li>2. Costruzione pagina web ad hoc su sito istituzionale dedicata alla parità di genere</li> <li>3. Diffusione della pagina</li> </ol>
<b>Target diretto</b>	Docenti, ricercatori/trici, PTA, dottorandi/e, assegnisti/e, borsisti/e, studenti/esse
<b>Target indiretto</b>	Media e società
<b>Responsabili</b>	CUG, ICT, Area Comunicazione
<b>Output</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Database aggiornato</li> <li>2. Pagina online costantemente aggiornata</li> </ol>
<b>Outcome</b>	Consolidamento ruolo della LUMSA come organizzazione di promozione dell'uguaglianza di genere
<b>Tempistica</b>	31 dicembre 2023

<b>3) AGGIORNAMENTO DELLE PROCEDURE PER LA SEGNALAZIONE DELLE DISCRIMINAZIONI E DELLE MOLESTIE SESSUALI</b>	
<b>Sottoazioni</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Recepimento di raccomandazioni in vigore a livello europeo e nazionale</li> <li>2. Costituzione gruppo di lavoro dedicato</li> <li>3. Stesura del vademecum per la segnalazione di comportamenti discriminatori e situazioni di molestie sessuali</li> <li>4. Realizzazione campagna di sensibilizzazione</li> <li>5. Monitoraggio delle segnalazioni</li> </ol>
<b>Target diretto</b>	Docenti, ricercatori/trici, PTA, dottorandi/e, assegnisti/e, borsisti/e, studenti/esse
<b>Target indiretto</b>	Comunità di Ateneo, Società
<b>Responsabili</b>	Direzione Generale, Rettore, Direzione del personale
<b>Output</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Vademecum</li> <li>2. Report/Statistiche</li> </ol>
<b>Outcome</b>	Accreditamento ruolo della LUMSA come organizzazione di contrasto delle discriminazioni
<b>Tempistica</b>	2022-2024
<b>4) MONITORAGGIO ADEGUAMENTO CODICE ETICO E DI COMPORTAMENTO SUL PIANO DELLA DIMENSIONE DI GENERE</b>	
<b>Target diretto</b>	Docenti, ricercatori/trici, PTA
<b>Target indiretto</b>	Dottorandi/e, assegnisti/e, borsisti/e, studenti/esse, società
<b>Responsabili</b>	Rettore, Rettorato
<b>Output</b>	Monitoraggio e valutazione periodica anche in vista della elaborazione di eventuali proposte
<b>Outcome</b>	Accreditamento ruolo della LUMSA come organizzazione di contrasto delle disuguaglianze di genere e di promozione del benessere organizzativo
<b>Tempistica</b>	2022-2024
<b>5) ADOZIONE DI UNA PROCEDURA PER LA GESTIONE DELLE CARRIERE “ALIAS” PER STUDENTI E STUDENTESSE IN TRANSIZIONE DI GENERE</b>	
<b>Target diretto</b>	Studenti, studentesse

<b>Target indiretto</b>	Comunità di Ateneo
<b>Responsabili</b>	Segreteria Studenti
<b>Output</b>	Emanazione di Regolamento o di Linee guida per le buone pratiche
<b>Outcome</b>	Consolidamento ruolo della LUMSA come organizzazione di contrasto delle disuguaglianze di genere; promozione politica inclusiva nel rispetto della riservatezza
<b>Tempistica</b>	31 dicembre 2023