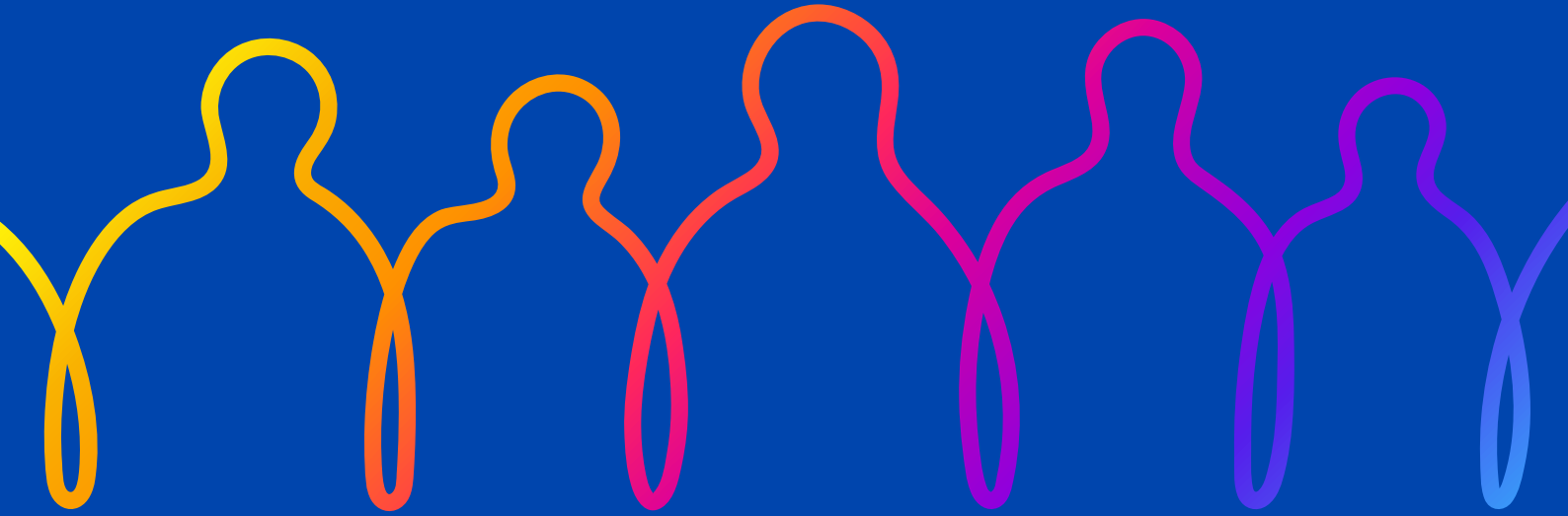
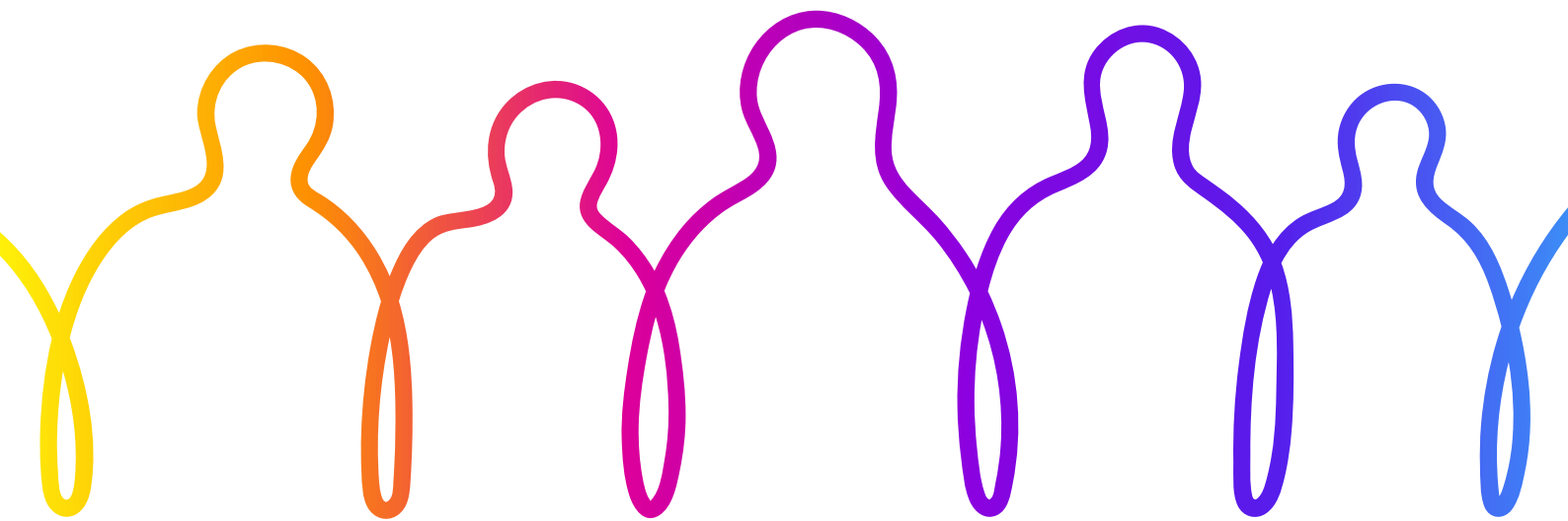


Bocconi

**INCLUSIVE GENDER
EQUALITY PLAN
2025-2027**





INDICE

INTRODUZIONE	4
Presentazione	5
Nota introduttiva	6
Nota metodologica	8

ANALISI DI CONTESTO	10
1. Studenti	12
2. Faculty	15
3. Staff	22
4. Governance	24

FOCUS SULLE AZIONI DI SENSIBILIZZAZIONE SU TEMATICHE DIVERSITY & INCLUSION	26
---	----

OBIETTIVI E AZIONI	32
Overview	33
Aree e obiettivi	34
• AREA 1. Diversità e Inclusione nelle strategie di vertice	34
• AREA 2. Comunicazione della cultura dell'organizzazione	37
• AREA 3. Prevenzione e gestione di discriminazioni, violenze e molestie	47
• AREA 4. Integrazione della dimensione di diversità e inclusione nella ricerca e nei programmi degli insegnamenti	56
• AREA 5. Equilibrio vita privata/vita lavorativa	63
• AREA 6. Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali	78
• AREA 7. Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera	80

ANNEX	88
Annex 1	89
Annex 2	90



INTRODUZIONE



PRESENTAZIONE

A fine 2024, l'Università Bocconi pubblica il suo secondo Inclusive Gender Equality Plan (IGEP), a tre anni di distanza dal primo. Questo piano rappresenta sia una riflessione sul presente sia una visione strategica per il triennio 2025-2027, con l'obiettivo di promuovere pari opportunità nel nostro Ateneo e nel mondo accademico in generale.

In linea con la Vision 2030 e il Piano Strategico 2021-2025 dell'Università, che abbracciano e promuovono valori quali diversità e inclusione, l'IGEP riflette l'impegno costante dell'Ateneo per garantire a ogni persona la possibilità di esprimere il proprio potenziale indipendentemente dalle dimensioni di genere, identità di genere, religione, nazione di provenienza, etnia, condizione socio-economica, orientamento sessuale, età, disabilità o esigenze legate alla salute mentale o ad altri bisogni speciali.

Il nostro obiettivo è ridurre e, auspicabilmente, eliminare le disuguaglianze ancora presenti, in un'ottica di inclusione e rispetto delle differenze. È un percorso complesso, che presenta sfide continue e richiede uno sforzo congiunto da parte di tutta la comunità accademica. Ciò richiede tempo, ma siamo determinati a realizzare progressi tangibili e duraturi.

All'interno di questa pubblicazione troverete sia un'analisi critica della situazione attuale con un particolare focus sulla dimensione del genere sia la progettazione e l'implementazione di azioni concrete non isolate ma integrate con altre dimensioni in un'unica visione strategica, che puntano a migliorare progressivamente la qualità della vita di ogni persona che studia e lavora presso l'Università Bocconi.

Il piano si ispira all'Agenda 2030 delle Nazioni Unite, che individua nella riduzione dell'ineguaglianza (SDG 10) e nella parità di genere (SDG 5) due dei suoi Obiettivi di Sviluppo Sostenibile. Inoltre, la Direzione Research and Innovation della Commissione europea, con la Dichiarazione n. 628 del 30 settembre 2020, ha reso l'IGEP un requisito obbligatorio per tutti gli enti pubblici, le organizzazioni di ricerca e gli istituti di istruzione superiore che intendano partecipare ai finanziamenti del programma Horizon Europe.

Questo secondo Inclusive Gender Equality Plan rappresenta dunque un documento programmatico dell'Ateneo, in continuità con altri due documenti fondamentali: il [Bilancio di Genere](#) e il [Report di Sostenibilità](#).

In conclusione, ci piace sottolineare che questo lavoro è il frutto di una stretta collaborazione tra la Prorettrice per la Diversità, Inclusione e Sostenibilità e diverse direzioni e uffici dell'Università, a cui vanno i nostri ringraziamenti per l'impegno dimostrato nel garantire che le pari opportunità diventino un obiettivo trasversale, condiviso e concretamente perseguito in nome del rispetto e della dignità delle persone.

FRANCESCO BILLARI
 Rettore

RICCARDO TARANTO
 Consigliere Delegato

NOTA INTRODUTTIVA

Il secondo **Inclusive Gender Equality Plan (IGEP)** dell'**Università Bocconi** delinea una mappa della diversità e una progettazione triennale (2025-2026-2027) delle iniziative di inclusione all'interno della comunità Bocconi, con particolare attenzione alla dimensione di genere e alle interazioni con le altre dimensioni. Si tratta di un richiamo esplicito all'obiettivo della **Vision 2030** e del **Piano Strategico 2021-2025** dell'Università di garantire a ogni persona la possibilità di realizzarsi.

Tra le prime università in Europa, nel 2019 l'Università Bocconi si è dotata di un **Prorettorato per la Diversità, Inclusione e Sostenibilità**, che coordina i comitati, i delegati dei Dipartimenti e le attività a supporto dell'inclusione, per la comunità studentesca, la faculty e lo staff, includendo iniziative per la ricerca, l'insegnamento e il benessere di ognuno.

Come Prorettrice infatti coordino i seguenti organi:

- **Comitato Pari Opportunità:** il Comitato tutela, valorizza e promuove una cultura dell'equità e dell'emancipazione all'interno della comunità Bocconi per garantire a chiunque pari opportunità e pari trattamento, indipendentemente dal genere, dall'identità di genere, dall'orientamento sessuale, dalla nazionalità, dall'etnia, dalla religione, dall'età o dalla condizione economica.
- **Comitato per l'Inclusione, la Disabilità e il Benessere:** il Comitato per l'inclusione, la disabilità e il benessere è attualmente responsabile delle politiche di inclusione in riferimento a persone con disabilità e bisogni specifici, tra cui i disturbi di apprendimento. Inoltre, si occupa delle sfide riguardanti la salute mentale. L'obiettivo primario è la completa inclusione di tutti gli studenti nei processi di apprendimento, nello svolgimento degli esami e nella vita nel Campus, sviluppando e valorizzando al massimo le loro potenzialità, le conoscenze, le competenze e le capacità. Inoltre, si occupa del benessere di chi lavora in Università.
- **Comitato Alias:** il Comitato è responsabile dell'attribuzione a chi svolge attività di studio o di lavoro nell'Università della carriera "alias" che consente di utilizzare un nome differente da quello anagrafico alle persone transgender o di genere non conforme, in base al principio di autodeterminazione, con l'obiettivo di promuovere la diversità e contrastare qualsiasi forma di discriminazione.
- **Delegati alla Diversità, Inclusione e Sostenibilità nei Dipartimenti:** per sostenere il lavoro del Prorettorato, in ogni Dipartimento sono stati nominati dei delegati. Questi fungono da collegamento per facilitare la cooperazione tra Dipartimenti e migliorare al loro interno lo scambio di informazioni sul tema della diversità, inclusione e sostenibilità.



PAOLA PROFETA
Prorettrice per la Diversità,
Inclusione e Sostenibilità

L'Università Bocconi si è inoltre dotata di un **Inclusion Service** che supporta la promozione della diversità, dell'inclusione, dell'accessibilità, dell'equità di trattamento e del multiculturalismo attraverso lo sviluppo di progetti, iniziative e servizi in collaborazione con varie Direzioni dell'Ateneo.

L'Università è inoltre impegnata nell'insegnamento, sia attraverso la presenza di tematiche di parità di genere, diversità e inclusione in alcuni insegnamenti specifici, sia attraverso la diffusione di buone pratiche per l'insegnamento inclusivo.

Infine, l'Università Bocconi è impegnata nella ricerca nel campo della parità di genere attraverso le attività dell'**AXA Research Lab on Gender Equality**, finanziato anche con il contributo di AXA Research Fund e AXA Italia, che promuove la ricerca nelle scienze sociali legate al genere, svolgendo ricerche teoriche ed empiriche di alta qualità con un forte impatto di policy. La ricerca comprende tutte le aree dell'economia di genere, delle politiche di genere e della gestione della diversità di genere. Il Laboratorio mira a promuovere l'uguaglianza di genere nella sfera economica e sociale attraverso metodologie scientifiche rigorose.

In questo contesto, attraverso l'IGEP, che mette in evidenza i progressi e l'attenzione dell'Università verso le tematiche di inclusione e di genere e gli strumenti di monitoraggio, l'Università Bocconi si allinea agli obiettivi europei di promozione della parità di genere nelle università e, più in generale, nell'economia e nella società, abbracciando anche altre dimensioni di diversità.

I divari di genere rimangono una delle forme di disuguaglianza più rilevanti in Europa: nessun paese al mondo ha ancora raggiunto la parità di genere e, secondo le stime più recenti del World Economic Forum, saranno necessari almeno 130 anni per colmare questo divario.

Le università rivestono un ruolo fondamentale nella promozione della parità di genere, attraverso l'equilibrio di genere tra studenti nelle diverse aree disciplinari e nella faculty a tutti i livelli, il rispetto della diversità e dell'inclusione nell'insegnamento, la promozione della ricerca su questi temi, lo sviluppo di role model per le nuove generazioni e, in generale, la capacità di creare una cultura inclusiva. Su questo si concentra il nostro impegno.

L'obiettivo finale è garantire pari opportunità a tutti e tutte e progettare un sistema efficiente che attragga e sviluppi i talenti di ciascuno, arricchisca le prospettive e migliori i risultati, grazie alla valorizzazione del merito.

PAOLA PROFETA

Prorettrice per la Diversità,
Inclusione e Sostenibilità

NOTA METODOLOGICA

Il presente Inclusive Gender Equality Plan (IGEP) è stato redatto seguendo le indicazioni del "Vademecum per l'elaborazione del Gender Equality Plan negli Atenei Italiani" (2021), curato dal Gruppo di Lavoro GEP della Commissione CRUI sulle Tematiche di genere ed è stato approvato dal Consiglio Accademico dell'Ateneo in data 15 novembre 2024.

Questa seconda edizione presenta tre sezioni:

1. UN'ANALISI DI CONTESTO

Per quanto riguarda l'analisi di contesto viene esaminata la popolazione dell'Ateneo analizzando quattro gruppi principali: componente studentesca, personale docente e ricercatore (faculty), personale tecnico amministrativo (staff) e incarichi istituzionali e di governo (governance). I dati contenuti nell'analisi sono aggiornati all'anno 2023 (fatta eccezione per i dati sulla governance che fanno riferimento all'anno accademico 2023-2024). Per quanto riguarda i dati della componente studentesca, il riferimento è ai corsi di laurea triennali, magistrali, magistrali a ciclo unico e dottorati di ricerca. I dati faculty includono la Research Faculty (Ordinari, Associati, Ricercatori a tempo indeterminato e Assistant Professor) ed escludono, quindi, le altre categorie considerate nella Core Faculty Bocconi (Lecturer, Distinguished, Adjunct e Professor of Practice).

2. UN FOCUS SULLE AZIONI DI SENSIBILIZZAZIONE SU TEMATICHE DIVERSITY & INCLUSION

La seconda sezione contiene un elenco delle principali azioni volte ad accrescere la consapevolezza sulle tematiche generali di Diversity & Inclusion realizzate dall'Università fino al 2024 (eventi, iniziative, servizi, etc.).

3. UN PIANO DI OBIETTIVI E LE RELATIVE AZIONI PER IL TRIENNIO 2025-2026-2027

Con riferimento al piano di obiettivi e relative azioni, quest'ultimo è suddiviso in sei aree di intervento per complessivi 21 obiettivi e 47 azioni:

AREA 1. Diversità e Inclusione nelle strategie di vertice

AREA 2. Comunicazione della cultura dell'organizzazione

AREA 3. Prevenzione e gestione di discriminazioni, violenze e molestie

AREA 4. Integrazione della dimensione di diversità e inclusione nella ricerca e nei programmi degli insegnamenti

AREA 5. Equilibrio vita privata/vita lavorativa

AREA 6. Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali

AREA 7. Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera.

Per ogni azione, vengono indicati:

1.

i **gruppi target** e le **risorse umane responsabili** della concreta attuazione delle misure previste

2.

le **informazioni su risorse finanziarie** necessarie all'attuazione

3.

i **risultati attesi specifici**, sia in termini di prodotti tangibili (**output**) sia di effetti delle politiche adottate (**outcome**) così da poter valutarne l'impatto all'interno dell'Università

4.

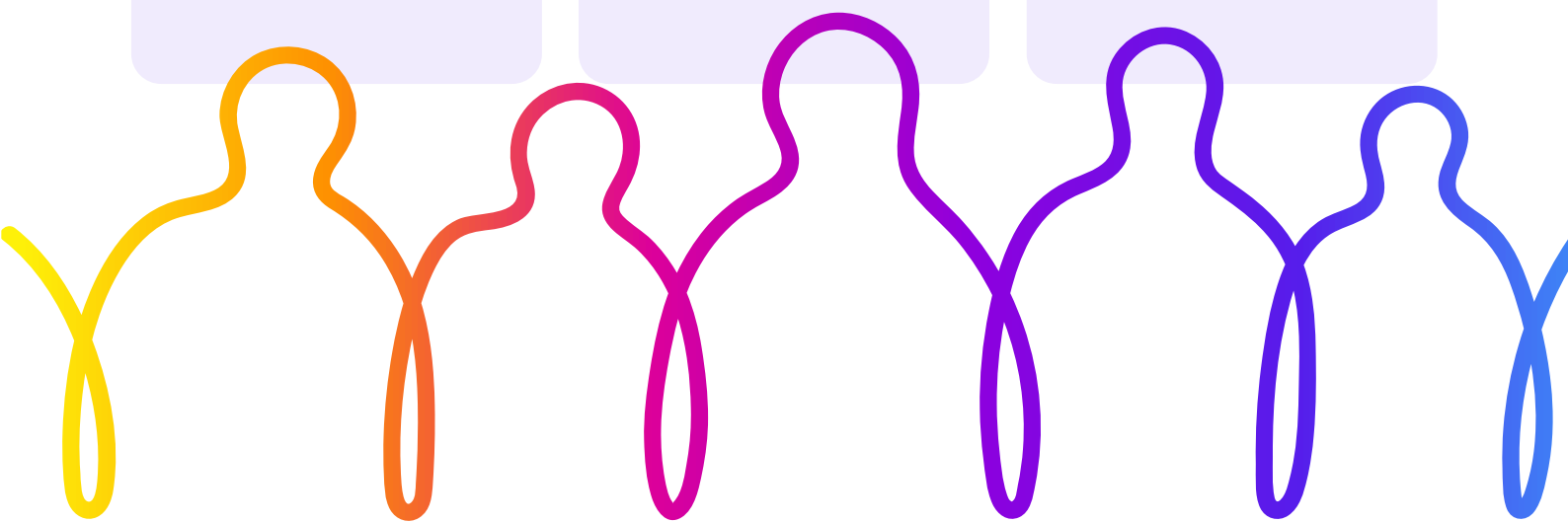
le **tempistiche di attuazione** (a breve, medio e lungo termine rispettivamente anni 2025-2026-2027)

5.

gli **indicatori di monitoraggio e verifica**

6.

il **collegamento con gli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile** dell'Agenda ONU 2030



Nel presente documento l'Università Bocconi adotta ogni accorgimento per garantire la parità di genere e l'inclusività, utilizzando un **linguaggio neutro sotto il profilo del genere** e di altre dimensioni e, ove necessario adoperando il maschile generico in quanto riferibile a tutte le persone potenzialmente incluse e/o interessate.

In ultimo, vengono assicurati e rispettati i criteri di **accessibilità digitale**, affinché i contenuti siano fruibili da tutte le persone, in conformità alle normative vigenti e ai principi di inclusione. Ciò è particolarmente vero per quanto riguarda i grafici resi accessibili tramite sia una descrizione nel corpo del testo sia attraverso testi alternativi costituiti dalle tabelle sottostanti ai grafici presenti nell'Annex 2.

The background is a vertical gradient from red at the top to orange at the bottom. Two white, thick, stylized line-art figures of human figures are positioned on either side of the center. Each figure has a rounded head, a wavy neck, and a large, vertically-oriented oval body. The text 'ANALISI DI CONTESTO' is centered between the two figures.

ANALISI DI CONTESTO

In questa introduzione all'analisi dettagliata del contesto Bocconi, viene esaminata la comunità universitaria (studenti, faculty, staff) dal punto di vista del genere e della provenienza geografica.

Un primo sguardo di insieme è proposto nella **"TABELLA 1 Comunità Bocconi per genere e provenienza geografica"**.

La composizione per genere della comunità studentesca è vicina alla parità, con una percentuale di donne del 42,4% e di uomini del 57,6%. I non italiani rappresentano poco più del 20% degli studenti.

La faculty invece vede una prevalenza maschile, con percentuali pari al 70% negli ultimi due anni. I non italiani nella faculty sono circa il 26%, mentre il 52% della faculty ha ottenuto un dottorato di ricerca all'estero.

Lo staff è prevalentemente femminile e italiano, con una percentuale di donne pari al 73% e di non italiani pari al 7,8%. Circa il 30% dello staff ha un'esperienza lavorativa o di studio di almeno sei mesi all'estero.

TABELLA 1 Comunità Bocconi per genere e provenienza geografica

	2021	2022	2023
STUDENTI			
● Donne	41,21%	41,6%	42,4%
● Uomini	58,79%	58,4%	57,6%
● Italiani	79,48%	78,52%	79,18%
● Non italiani	20,52%	21,48%	20,82%
FACULTY			
● Donne	28,8%	29,2%	29,6%
● Uomini	71,2%	70,8%	70,4%
● Italiani	74,77%	74,34%	73,85%
● Non italiani	25,23%	25,66%	26,15%
● Stranieri o con dottorato di ricerca all'estero	50,45%	51,02%	52,59%
STAFF			
● Donne	75,0%	72,6%	73,04%
● Uomini	25,0%	27,4%	27,96%
● Italiani	93,7%	92,9%	92,2%
● Non italiani	6,3%	7,1%	7,8%
● Con esperienza lavorativa o di studio di almeno sei mesi all'estero	24,9%	30,0%	30,3%

Successivamente, in questa sezione viene analizzata la popolazione dell'Ateneo dal punto di vista del genere, prendendo in esame i quattro gruppi principali:

STUDENTI, FACULTY, STAFF e GOVERNANCE.

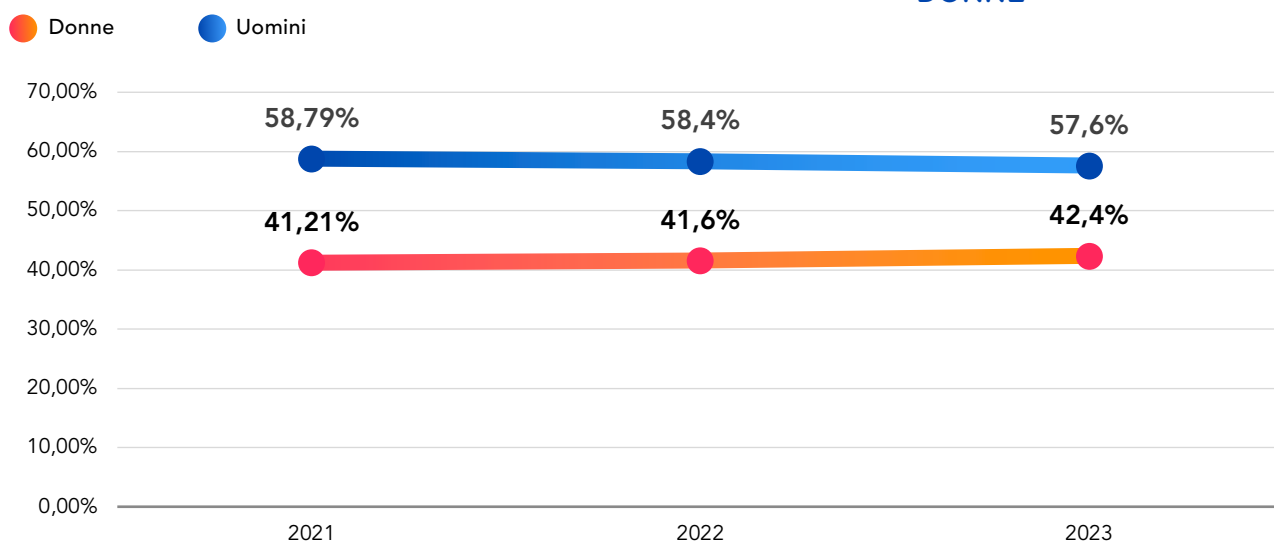
1. STUDENTI

GRAFICO 1.1: Serie storica componente studentesca per genere 2021-2023

La componente studentesca Bocconi nel 2023 è composta per il 57,6% di uomini e il 42,4% di donne. Il dato è abbastanza stabile nell'ultimo triennio.

ISCRITTI TOTALI 2023

57,6%
UOMINI
42,4%
DONNE



Leggi i [DATI GRAFICO 1.1](#)

GRAFICO 1.2: Percentuale di iscritti/e per tipologia di ordinamento, area di studio e genere - 2023

Nelle lauree triennali, gli studenti sono il 59% e le studentesse il 41%, nelle lauree magistrali le percentuali corrispondenti sono il 59,6% e il 40,4% e nei dottorati il 62,4% e il 37,6%.

Esistono tuttavia differenze marcate nei percorsi disciplinari. Con riferimento alle lauree triennali, le studentesse rappresentano più del 64% degli iscritti in Giurisprudenza, il 57,4% in Scienze Politiche e il 45% in Management, ma solo il 33,3% nei corsi STEM e solo il 29,8% in Economia e Finanza.

NOTA: Il dettaglio dei corsi di studio afferenti alle aree disciplinari è riportato nell'"[Annex 1](#)".

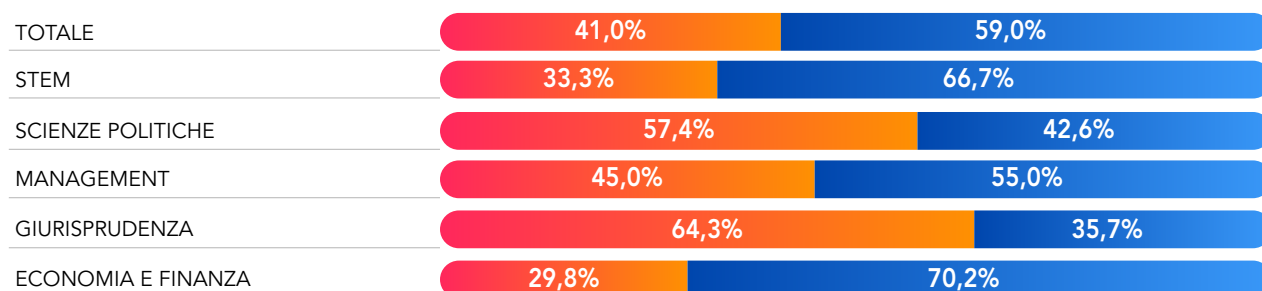
La laurea magistrale in Management vede le studentesse al 45%. Le altre lauree magistrali confermano la segregazione di genere nei diversi percorsi disciplinari, mostrando una presenza femminile limitata al 34,6% nei corsi STEM e al 25,2% in Economia e Finanza. La laurea magistrale a ciclo unico in Giurisprudenza, invece, presenta una maggioranza di studentesse (56,6%).

Le studentesse rappresentano il 54,1% nel dottorato di Management, il 45,8% nel dottorato di Scienze Sociali e Politiche e nel dottorato di Giurisprudenza il 42,3%, ma solo il 31,8% dei dottorandi in Economia e Finanza e il 17,9% dei dottorandi in materie STEM.

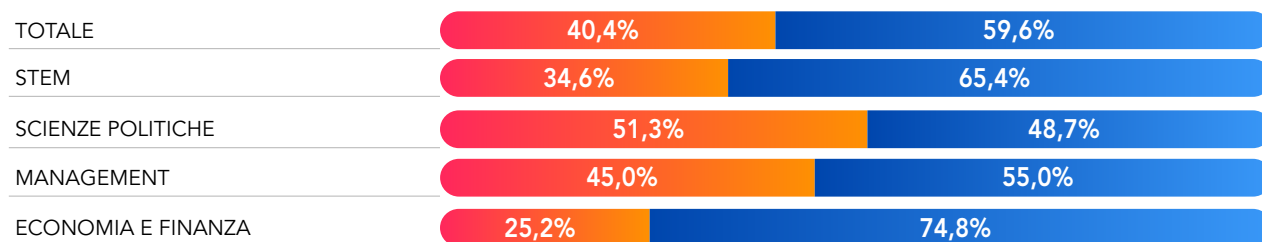
Leggi i [DATI GRAFICO 1.2](#)

● Donne ● Uomini

Lauree Triennali



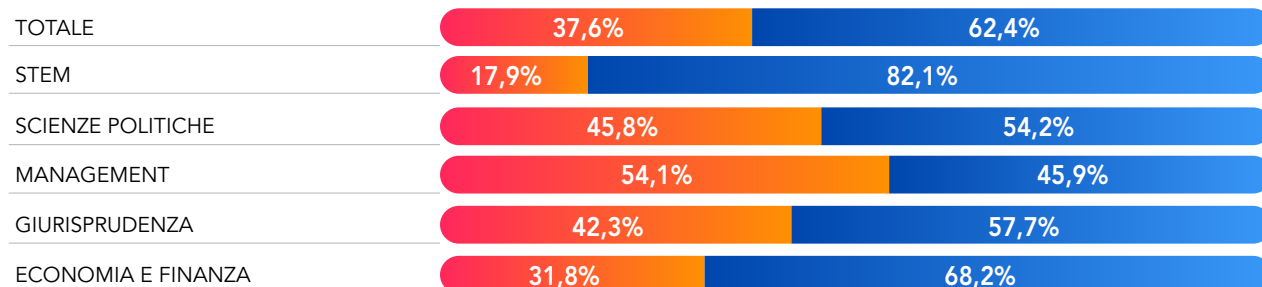
Lauree Magistrali



Lauree a Ciclo Unico



Dottorati di Ricerca



2. FACULTY

GRAFICO 2.1: Serie storica Personale Docente 2015-2023

Nel 2023 le donne rappresentano il 29,6% della faculty. Nell'ultimo triennio la percentuale è in costante crescita, partendo da un livello pari al 26,1% nel 2015.

Leggi i [DATI GRAFICO 2.1](#)

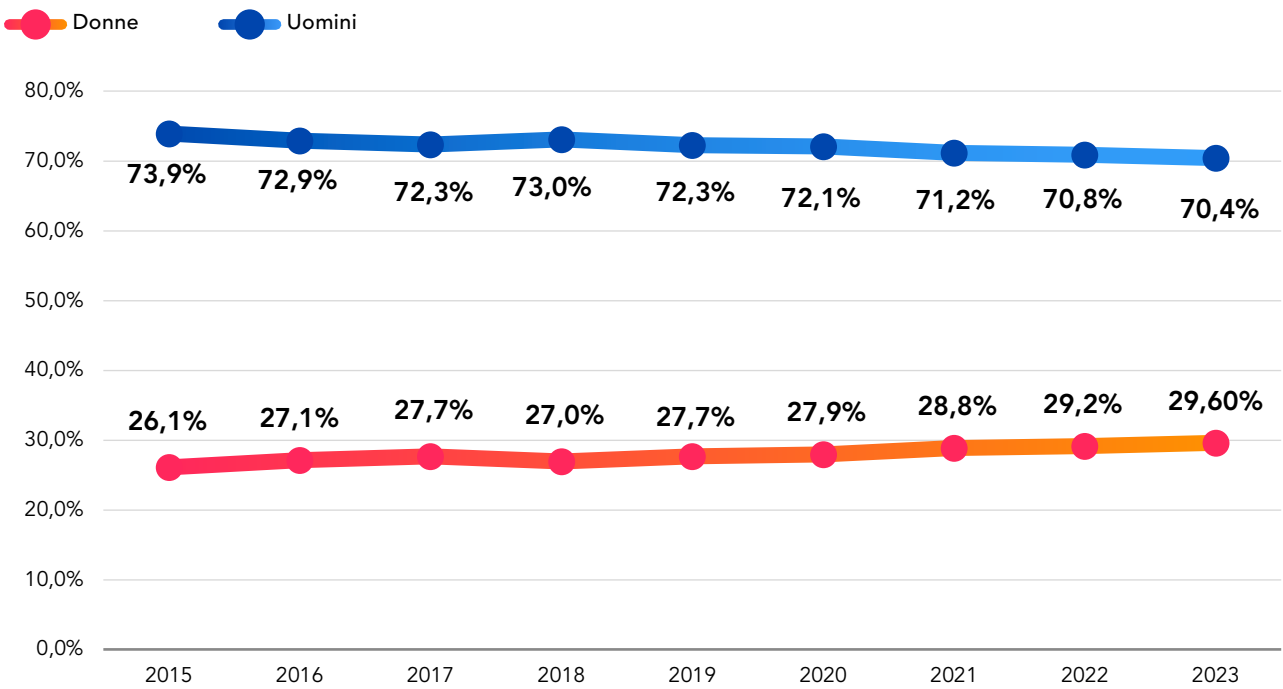


GRAFICO 2.2: Composizione personale docente per genere e ruolo - 2023

La distribuzione per livelli è molto eterogenea: le donne rappresentano il 47,4% dei ricercatori, quasi il 40% dei professori associati ma solo il 29,2% degli assistant professor e il 18,4% degli ordinari. La scarsa rappresentanza femminile tra gli assistant professor è elemento di particolare attenzione (si veda anche il Bilancio di Genere), poiché comporterà uno sbilanciamento anche negli anni a venire.

LEGENDA:

- **PO:** Professori Ordinari e Full Professors
- **PA:** Professori Associati e Associate Professors
- **AP:** Assistant Professors (RTDa+ RTDb)
- **RU:** Ricercatori Universitari

● Donne ● Uomini

Leggi i [DATI GRAFICO 2.2](#)

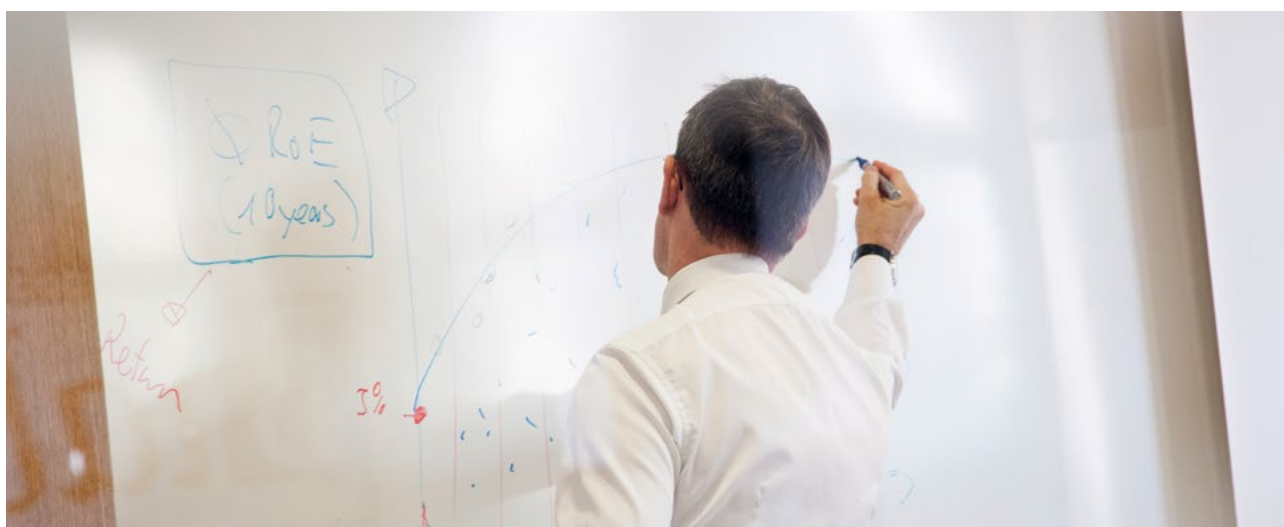
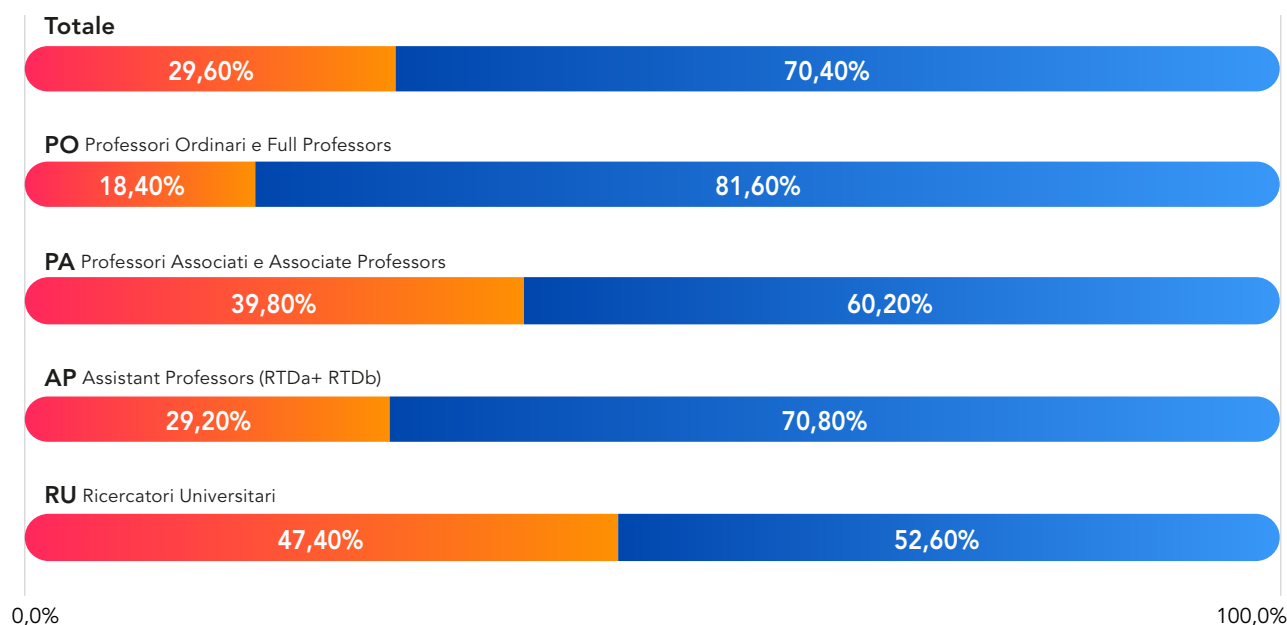




GRAFICO 2.3: Composizione personale docente per genere, ruolo e Dipartimento - 2023

I Dipartimenti di Marketing e Accounting hanno il 33% di ordinarie donne, il Dipartimento di Economia il 27% e il Dipartimento di Scienze Sociali e Politiche il 25%. La percentuale di donne si ferma al 17% nel Dipartimento di Studi Giuridici, 13% a Management e non arriva al 10% nei Dipartimenti di Finanza e Scienze delle Decisioni.

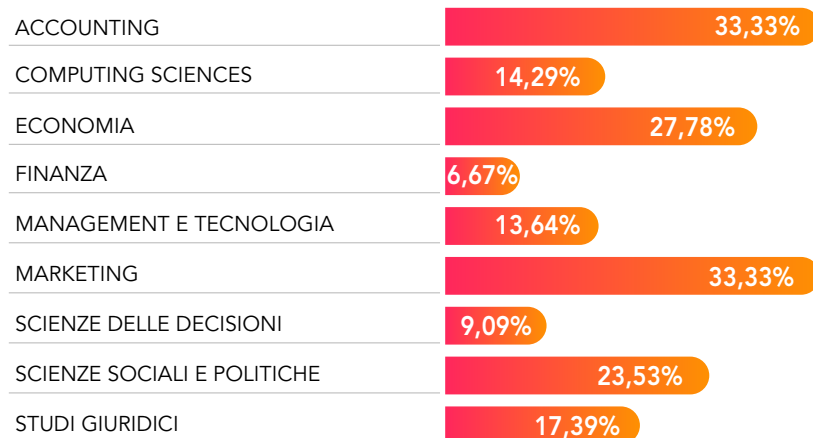
Per quanto riguarda le associate, nel Dipartimento di Marketing esse superano il 70%, nei Dipartimenti di Computing Sciences, Studi Giuridici, Management, Scienze delle Decisioni arrivano o superano il 50%. Restano al 37,5% nel Dipartimento di Scienze Sociali e Politiche e solo al 18,7% nel Dipartimento di Finanza e al 10% nel Dipartimento di Economia.

La composizione degli assistant professors per genere è abbastanza bilanciata nel Dipartimento di Economia (41% di donne) e Management e Scienze Sociali e Politiche (40% di donne). Le donne rappresentano il 36% degli assistant professors nel Dipartimento Marketing, il 28,5% in quello di Studi Giuridici e il 25% in quello di Accounting. Nei Dipartimenti di Computing Sciences e di Finanza raggiungono solo rispettivamente il 18% e il 12,5%. Non ci sono donne assistant professor nel Dipartimento di Scienze delle Decisioni.

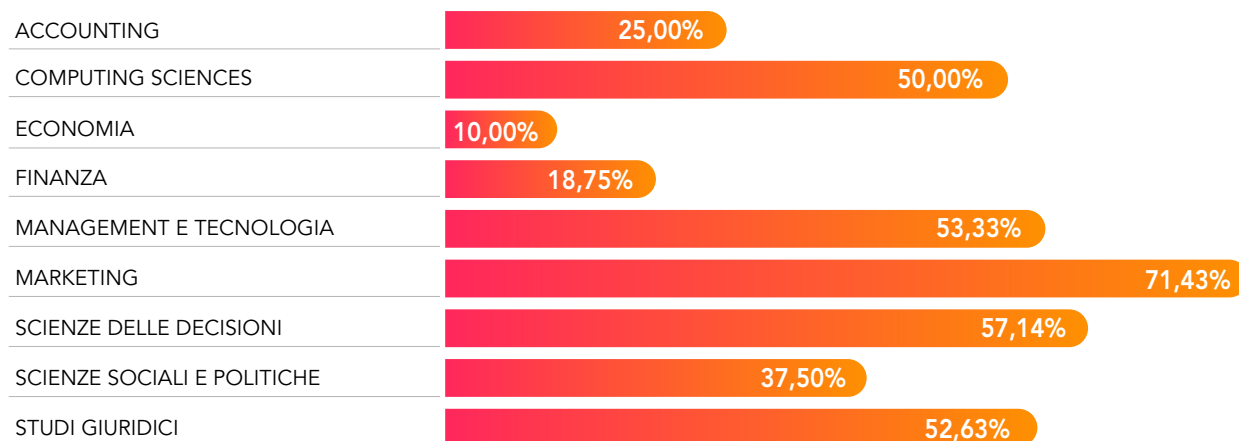
● Donne

Leggi i [DATI GRAFICO 2.3](#)

Percentuale Professoresse Ordinarie



Percentuale Professoresse Associate



Percentuale Assistant Professor Donne

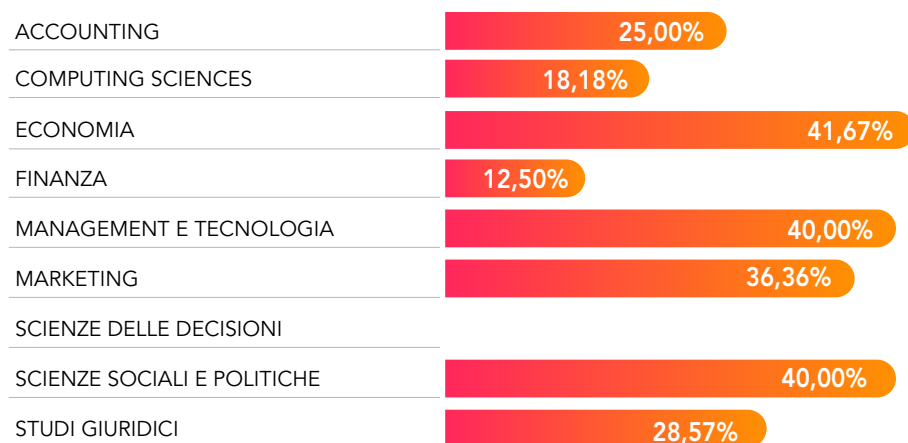


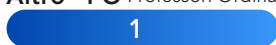
GRAFICO 2.4: Passaggi di ruolo 2022-23

Nel periodo 2022-23 tre donne sono diventate professoresse associate (una dal ruolo di assistant e due dall'esterno) e tre uomini (tutti dal ruolo di assistant). Nessuna donna è diventata professoressa ordinaria o è stata reclutata come ordinaria dall'esterno, mentre quattro uomini sono passati dal ruolo di associato a quello di ordinario e uno è stato reclutato ordinario dall'esterno.

Leggi i [DATI GRAFICO 2.4](#)

● Donne ● Uomini

Altro - PO Professori Ordinari e Full Professors



Altro - PA Professori Associati e Associate Professors



PA Professori Associati e Associate Professors - **PO** Professori Ordinari e Full Professors



AP Assistant Professors (RTDa+ RTDb) - **PA** Professori Associati e Associate Professors



GRAFICO 2.5: Differenziale uomini/donne RAL media faculty a tempo pieno - 2023

Le donne professoresse ordinarie a tempo pieno guadagnano mediamente il 12,5% in meno dei professori ordinari uomini. La differenza si riduce al 5,14% tra i professori associati e al 4,7% tra gli assistant professors. Le ricercatrici invece guadagnano mediamente il 5,6% in più dei ricercatori. Da notare che il ruolo di ricercatore e ricercatrice è a esaurimento, sostituito dal ruolo di assistant professor.

Leggi i [DATI GRAFICO 2.5](#)

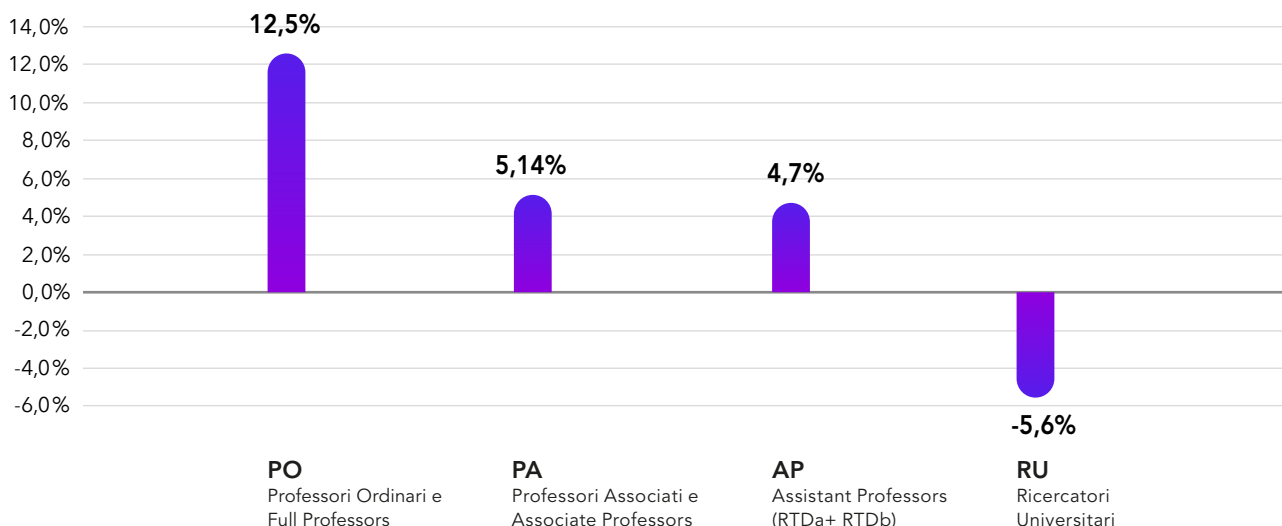
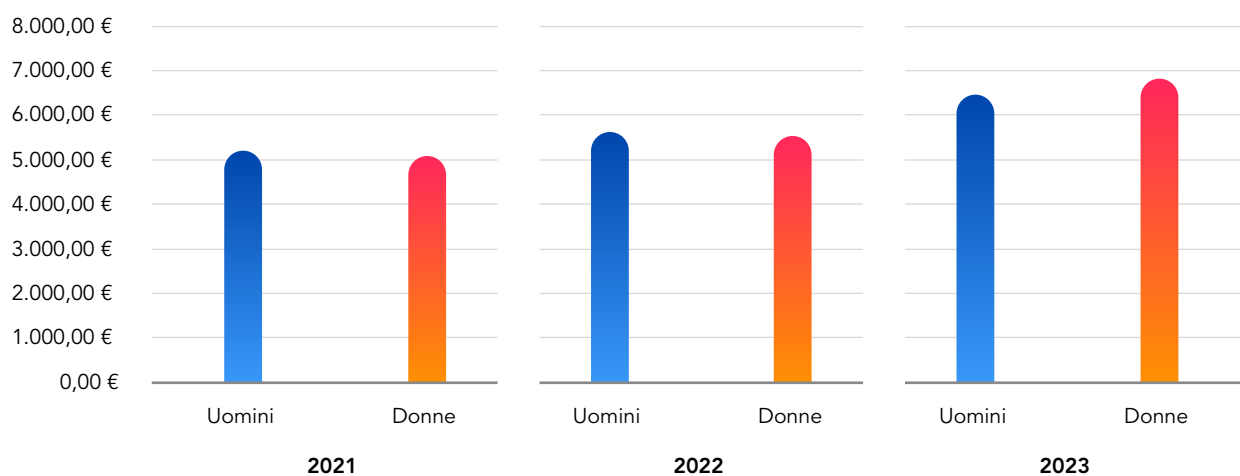


GRAFICO 2.6: Fondi di ricerca pro capite 2021-2023

Non si rilevano differenze significative tra i fondi di ricerca pro-capite ricevuti da uomini e da donne nell'ultimo triennio. In particolare, nel 2021 e 2022 si è osservata una leggera prevalenza di fondi di ricerca pro-capite ricevuti da ricercatori uomini, mentre nel 2023 è stata registrata una quota maggiore per le ricercatrici donne. Tuttavia, le differenze tra le due categorie sono molto limitate e poco significative.

Leggi i [DATI GRAFICO 2.6](#)



3. STAFF

GRAFICO 3.1: Forbice delle carriere - 2023

Il grafico 3.1 mostra la forbice delle carriere per lo staff. Le donne rappresentano più del 70% dei livelli più bassi (da B1 a C2) ma solo il 47% dei dirigenti.

Leggi i [DATI GRAFICO 3.1](#)

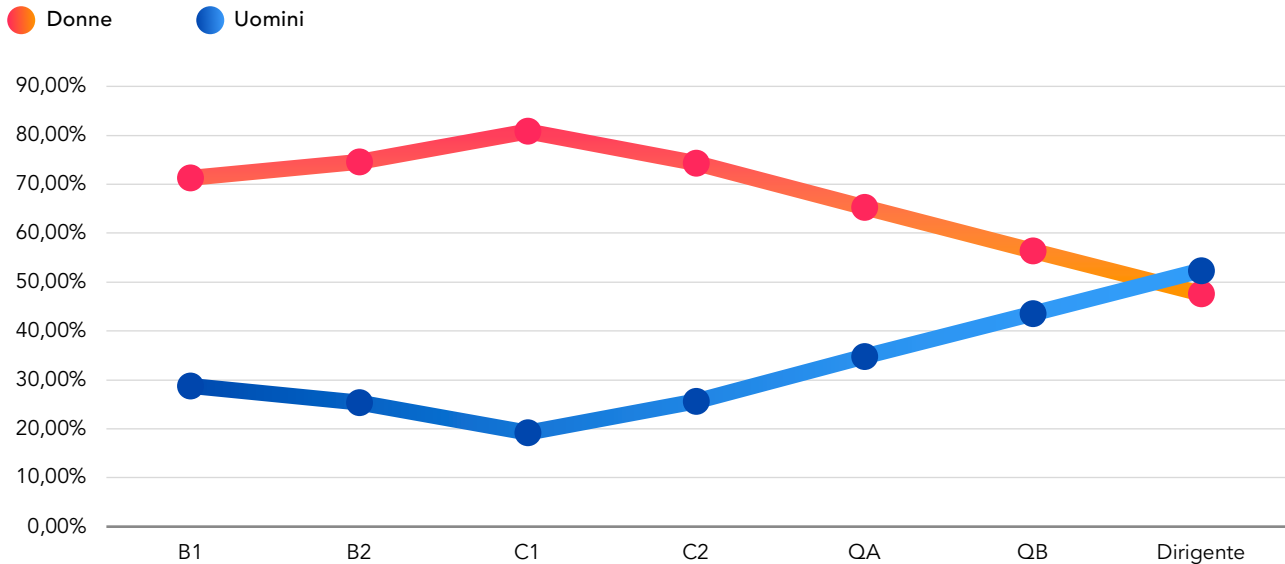
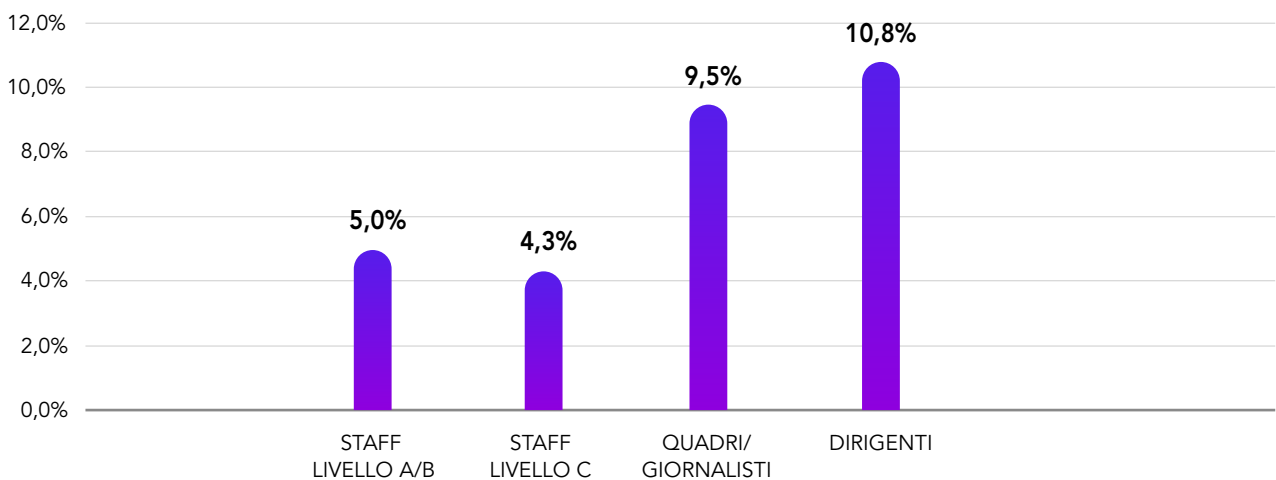


GRAFICO 3.2: Differenziale uomini/donne RAL media staff - 2023

La retribuzione media delle donne dirigenti dello staff è inferiore del 10,8% rispetto a quella degli uomini. Dato molto simile (9,5%) nel caso di quadri e giornalisti. La differenza si riduce al 5% tra lo staff di livello A/B e al 4,3% nel livello C.

Leggi i [DATI GRAFICO 3.2](#)

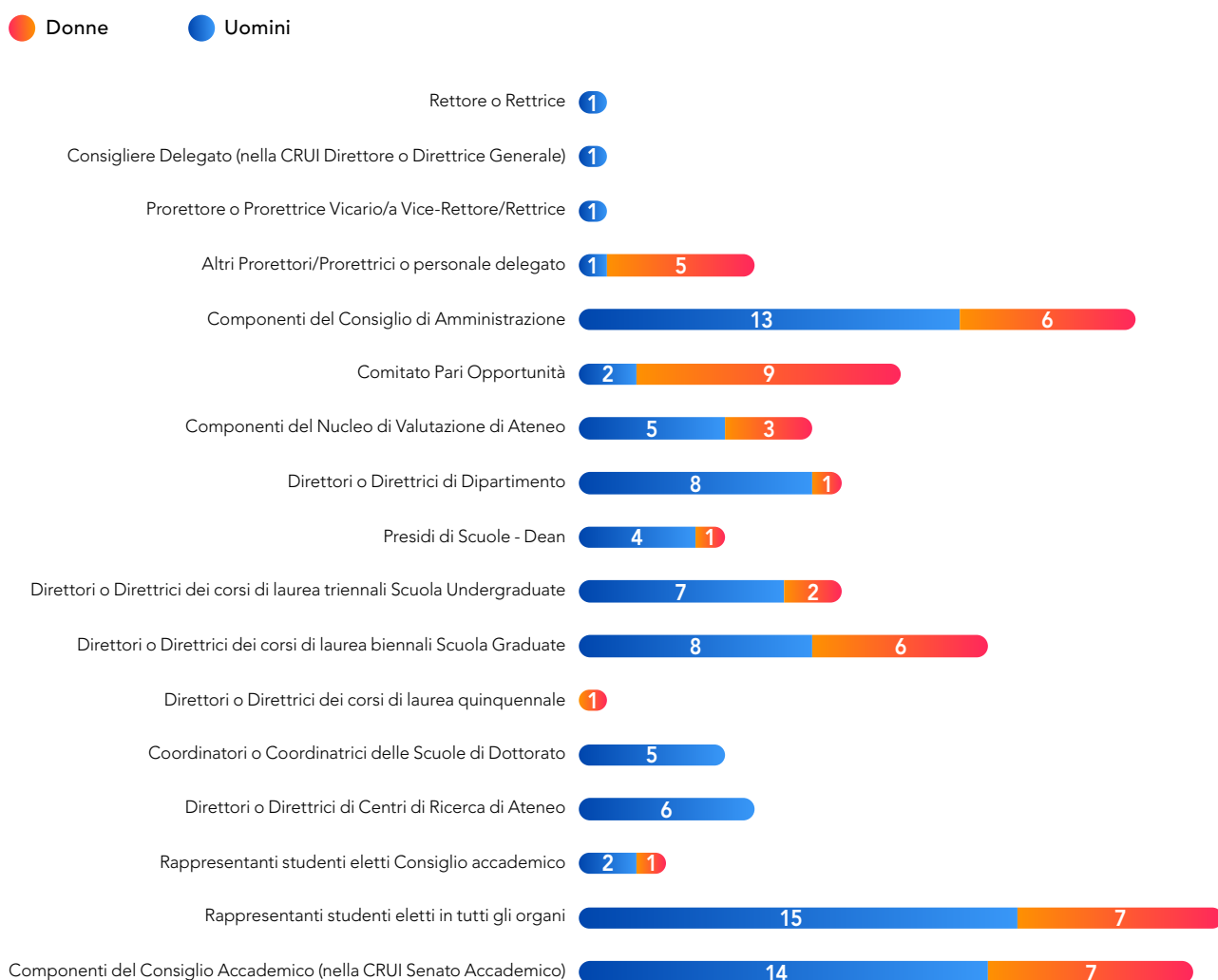


4. GOVERNANCE

GRAFICO 4.1: Composizione Governance 2023-24

Rettore, Consigliere delegato e Prorettore vicario sono uomini. Solo una donna è direttrice di Dipartimento (su 9 dipartimenti) e nessuna donna è direttrice di Centro di ricerca. Nel Consiglio accademico ci sono 14 uomini e 7 donne e nel Consiglio di Amministrazione ci sono 13 uomini e 6 donne. La composizione più equilibrata si ritrova tra i direttori di corsi di laurea magistrale, dove ci sono 8 uomini e 6 donne. Anche i rappresentanti degli studenti eletti in tutti gli organi sono prevalentemente maschi (15 su 22 rappresentanti).

Leggi i [DATI GRAFICO 4.1](#)





**FOCUS
SULLE AZIONI
DI SENSIBILIZZAZIONE
SU TEMATICHE
DIVERSITY
& INCLUSION**

Le principali **azioni di sensibilizzazione** per diffondere una **cultura dell'inclusione e del rispetto delle diversità**, attuate dall'Università nell'ultimo triennio dal 2022 al 2024, sono state (in ordine cronologico):

INCLUSIVE GENDER EQUALITY PLAN IGEP 2022-2024

La prima edizione dell'IGEP 2022-2024, pubblicata nel 2022, è un documento programmatico che traccia una mappa della diversità all'interno della comunità Bocconi, tenendo conto dell'interconnessione esistente tra le varie dimensioni come genere, identità di genere, orientamento sessuale, disabilità, etnia, nazionalità e bisogni di salute mentale, che danno luogo a forme sovrapposte di discriminazione, svantaggio ed emarginazione. Inoltre, il documento delinea le pratiche di inclusione dell'Università e stabilisce un'agenda per le iniziative future.

[!\[\]\(cbe80b694ebd74fcfe136a095b608235_img.jpg\) Per approfondimenti sulla prima edizione IGEP 2022-2024](#)



A SCUOLA DI INCLUSIONE

Questo progetto dell'Università, rivolto agli studenti delle scuole superiori, è stato avviato a ottobre 2023 ed è arrivato alla sua seconda edizione a novembre 2024, in collaborazione con Intesa Sanpaolo, Dynamo Camp, La Repubblica e Affari Pubblici. L'obiettivo degli incontri è stato quello di affrontare in modo costruttivo le sfide poste da disparità di genere, disabilità, povertà, salute mentale e migrazione.

[!\[\]\(3e2231b1ad3ca8da8658228c00dd08e0_img.jpg\) Per approfondimenti sull'evento "A scuola di Inclusione"](#)



INCLUSION WEEK

L'Inclusion Week, svoltasi dal 10 al 17 novembre 2023, è stata la prima grande iniziativa di sensibilizzazione sui temi dell'inclusione in Università Bocconi e ha visto la partecipazione di circa 1200 persone. 7 seminari accademici e 6 attività esperienziali hanno avuto come obiettivo quello di rafforzare la cultura inclusiva nella comunità Bocconi. Le attività esperienziali sono state le seguenti: Coffee in the Dark, In Other's People Shoes Experiential Tour, Inclusion in Sport, Interfaith Moment, Meditation as a Tool for Nurturing Inclusivity and Walk-in Counseling. I temi trattati durante la settimana hanno riguardato, tra gli altri, genere, LGBTQIA+, multiculturalismo, gruppi di minoranze etniche, religione, disabilità, neurodiversità, pregiudizi e linguaggio inclusivo, etc.

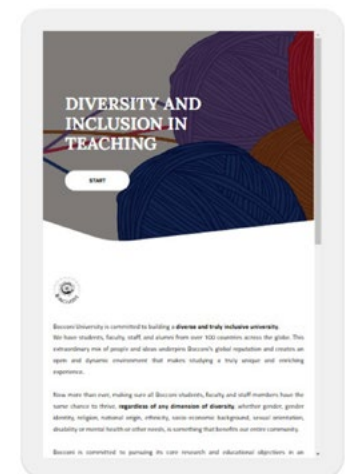


[!\[\]\(e78f798d4ea5c530c9db49e7d26e6b95_img.jpg\) Per approfondimenti sull'Inclusion Week](#)

"DIVERSITY & INCLUSION IN TEACHING" TRAINING MODULE

"Diversity&Inclusion in Teaching" è un modulo di formazione on line per la faculty sui temi della disparità di genere, multiculturalità, salute mentale e supporto a persone con bisogni specifici, erogato a partire dall'anno accademico 2023-2024.

[!\[\]\(ec9132f1d27c8919987d92907322654d_img.jpg\) Per approfondimenti sul modulo Diversity&Inclusion in Teaching](#)



LINEE GUIDA PER LA COMUNICAZIONE INCLUSIVA

Le Linee Guida per la Comunicazione inclusiva, pubblicate a novembre 2023, offrono raccomandazioni pratiche e condivise per tutte le componenti universitarie. Queste linee guida, valide per la comunicazione scritta e verbale, promuovono un linguaggio inclusivo che riflette la diversità e riduce i pregiudizi inconsci. Disponibili in italiano e inglese, queste pubblicazioni trattano temi come disabilità, etnia, colore della pelle e genere, proponendo l'utilizzo di termini neutri. Workshop dedicati hanno fornito strumenti pratici e discusso esperienze reali, con l'obiettivo di adottare una comunicazione inclusiva per un uso quotidiano.

[!\[\]\(bd1a142de767a21e5362c595f844a4ff_img.jpg\) Per approfondimenti sulle Linee Guida per la Comunicazione Inclusiva](#)



WORKPLACE CLIMATE SURVEY

L'indagine ha lo scopo di valutare le percezioni della faculty su temi quali discriminazione, diversità e inclusione sul posto di lavoro. I risultati servono per implementare nuove pratiche di Diversità e Inclusione, aumentando la consapevolezza e allineando il nostro Ateneo ad altre università di respiro globale. L'indagine, basata su letteratura scientifica, comprende 25 domande anonime ed è stata condotta online tra febbraio e marzo 2024.



CHANGED BY WOMEN

L'iniziativa "Changed by Women" è cominciata con la raccolta delle storie di 99 alumnae in un libro ed è rapidamente evoluta in un progetto su diverse piattaforme volto a promuovere l'empowerment femminile, sia attraverso la condivisione delle loro testimonianze, sia con il lancio del Women's Fund per sostenere le future studentesse.

[!\[\]\(eafc244b53721dd1ec133f0772f70fc7_img.jpg\) Per approfondimenti sull'iniziativa Changed by Women](#)



BILANCIO DI GENERE

Il Bilancio di Genere fornisce una panoramica della comunità universitaria - studenti, faculty, staff, e governance - ed evidenzia l'evoluzione della parità di genere attraverso l'analisi di serie temporali. Questo documento considera indicatori come la distribuzione di genere e le opportunità di carriera e presenta le iniziative promosse per favorire l'uguaglianza di genere, le pari opportunità e il benessere sociale di chi studia e lavora in Università Bocconi.

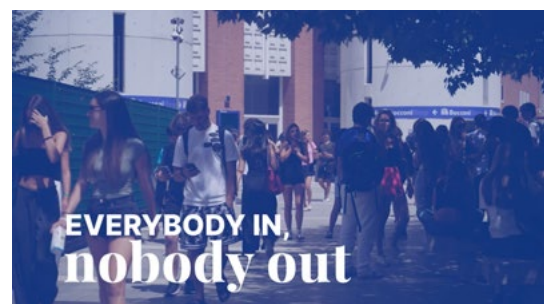
[!\[\]\(10f8862fc183b400327470ea85afe9ae_img.jpg\) Per approfondimenti sul Bilancio di Genere 2023](#)



VIDEO "EVERYBODY IN, NOBODY OUT"

Il video "Everybody In, Nobody Out" evidenzia l'impegno dell'Ateneo verso la diversità e l'inclusione, creando un ambiente accogliente per tutti e tutte. Promuove l'uguaglianza di genere, il rispetto di tutte le identità e orientamenti sessuali e garantisce pari opportunità per ogni abilità e neurodiversità. L'Università sottolinea l'importanza del rispetto reciproco e del benessere, invitando a segnalare problemi o suggerimenti attraverso un canale dedicato.

[!\[\]\(35dc653d59570f8f891c312eeece91a2_img.jpg\) Per guardare il video "Everybody In, Nobody Out"](#)



ANTIDISCRIMINATION SERVICE DESK

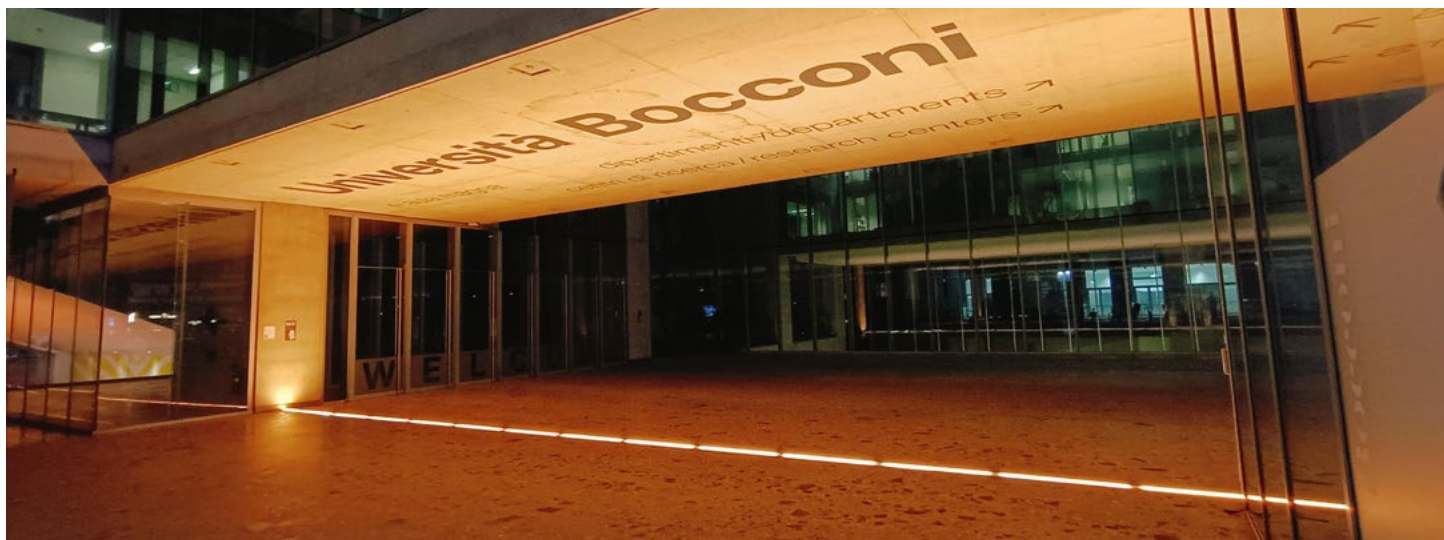
L'Anti-discrimination Service Desk, con l'Avvocata Nicoletta Parvis nel ruolo di Consigliera di Fiducia, è attivo a partire dall'anno accademico 2024-2025. Serve come punto di riferimento per studenti, faculty e staff che si ritengono vittime di discriminazione, molestie o comportamenti scorretti all'interno della comunità accademica, con l'obiettivo di promuovere un ambiente rispettoso e inclusivo. La Consigliera di Fiducia opera in piena autonomia: garantisce riservatezza e offre consulenza su possibili soluzioni e procedure, basandosi sulle normative universitarie e sui codici etici, in collaborazione con i servizi universitari focalizzati su diversità, inclusione e benessere.



Nicoletta Parvis,
Avvocata

[!\[\]\(83f22ed94ec5517769dd76d702c6bfd8_img.jpg\) Per approfondimenti sull'Antidiscrimination Service Desk](#)

ORANGE THE WORLD



In occasione del 25 novembre 2024, Giornata Internazionale per l'Eliminazione della Violenza contro le Donne, l'Università Bocconi ha aderito alla campagna di sensibilizzazione **Orange the World** di UN Women. In quel giorno, alcuni degli edifici e degli spazi del Campus si sono illuminati di arancione, colore che simboleggia l'ottimismo e l'impegno per un futuro libero dalla violenza contro le donne.

[!\[\]\(3cb60d42b10e53f9522bb0b392c1c4cd_img.jpg\) Per approfondimenti su Orange the World](#)

The image features a solid blue background. In the center, there is a white line-art graphic of two human figures. The figures are composed of thick, rounded lines. Each figure has a head, a torso, and two legs. The figures are positioned symmetrically, facing each other. The text 'OBIETTIVI E AZIONI' is centered between the two figures.

OBIETTIVI E AZIONI

OVERVIEW

AREA 1

Diversità e inclusione nelle strategie di vertice

1. Favorire l'adozione di politiche di diversità e inclusione ai massimi livelli dell'Università

AREA 2

Comunicazione della cultura dell'organizzazione

1. Promuovere una cultura inclusiva e libera da discriminazioni
2. Introdurre la cultura della parità di genere nei processi organizzativi
3. Adottare un linguaggio più inclusivo
4. Diffondere sul territorio la cultura della diversità e inclusione finalizzata alla riduzione degli stereotipi e dei pregiudizi

AREA 3

Prevenzione e gestione di discriminazioni, violenze e molestie

1. Prevenire episodi di discriminazioni, violenze e molestie
2. Aumentare il supporto e l'ascolto della comunità sulle tematiche di violenze, molestie e discriminazioni (incluse le molestie omofobiche e transfobiche)
3. Collaborare con network di rilevanza locale, nazionale e internazionale che si occupano di diversità e inclusione
4. Tutelare il benessere psicofisico di persone LGBTQI+
5. Tutelare il benessere psicofisico di persone con disabilità e neuroatipicità
6. Tutelare il diritto al benessere della comunità femminile

AREA 4

Integrazione della dimensione di diversità e inclusione nella ricerca e nei programmi degli insegnamenti

1. Valorizzare la diversità e inclusione nella ricerca e nella didattica

AREA 5

Equilibrio vita privata/lavorativa

1. Favorire l'equilibrio tra vita lavorativa e genitorialità o altre attività di cura
2. Promuovere il bilanciamento tra vita lavorativa e vita privata
3. Promuovere un ambiente di lavoro inclusivo e attento alle diversità attraverso strumenti di indagine e monitoraggio

AREA 6

Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali

1. Promuovere la presenza di donne nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali

AREA 7

Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera

1. Dichiarare un maggiore impegno strategico verso il raggiungimento dell'equilibrio di genere
2. Riequilibrare all'interno dei Dipartimenti il fenomeno del calo della presenza femminile nelle posizioni di assistant professor e continuare nella direzione di aumentare il numero delle docenti ordinarie dell'Ateneo
3. Potenziare competenze relative all'uguaglianza di genere e alla diversità per favorire una equa partecipazione di tutti i generi alle varie discipline
4. Riequilibrare le dinamiche salariali
5. Implementare strategie per raggiungere la parità di genere nelle discipline STEM e Economia e Finanza dove le studentesse sono ancora sottorappresentate
6. Sensibilizzare a tutti i livelli sulle tematiche di genere

AREA 1.

Diversità e inclusione
nelle strategie di vertice

OBIETTIVO 1.1: Favorire l'adozione di politiche di diversità e inclusione ai massimi livelli dell'Università

AZIONE 1

Mantenimento del Prorettorato per la Diversità, Inclusione e Sostenibilità e dei Delegati alla Diversità, Inclusione e Sostenibilità nei Dipartimenti.

Target/destinatari

Faculty, Staff e Studenti

Risorse umane coinvolte

- Prorettrice per la Diversità, Inclusione e Sostenibilità
- Delegati alla Diversità, Inclusione e Sostenibilità

Risorse finanziarie

No

Output/outcome

- Rinforzo della strategia dell'Università legata alle dimensioni della diversità
- Mantenimento di una figura nella squadra rettorale con il mandato di promuovere politiche di diversità e inclusione e di pari opportunità nelle più alte istanze dell'Università
- Supporto al prorettorato dedicato da parte dei Delegati/Delegato alla Diversità, Inclusione e Sostenibilità

Timing

2025, 2026, 2027

Indicatori

Definizione di obiettivi legati alla creazione di un ambiente inclusivo e loro attribuzione alle diverse Direzioni dell'Ateneo

Obiettivi Agenda 2030

10, 16



OBIETTIVO 1.1: Favorire l'adozione di politiche di diversità e inclusione ai massimi livelli dell'Università

AZIONE 2

Mantenimento del Comitato Pari Opportunità e del Comitato per l'Inclusione, la Disabilità e il Benessere

Target/destinatari

Faculty, Staff e Studenti

Risorse umane coinvolte

- Prorettrice per la Diversità, Inclusione e Sostenibilità
- Membri del Comitato Pari Opportunità
- Membri del Comitato per l'Inclusione, la Disabilità e il Benessere

Risorse finanziarie

No

Output/outcome

Coinvolgimento di membri di faculty e staff in comitati con funzioni consultive e ausiliarie al Rettorato sulle tematiche di diversità e inclusione

Timing

2025, 2026, 2027

Indicatori

- Numero di riunioni dei comitati
- Numero di proposte discusse e realizzate
- Monitoraggio dell'avanzamento delle azioni approvate

Obiettivi Agenda 2030

10, 16



AREA 2.

Comunicazione della cultura
dell'organizzazione

OBIETTIVO 2.1: Promuovere una cultura inclusiva e libera da discriminazioni

AZIONE 1

Azioni di comunicazione interna e sensibilizzazione su tematiche di diversità e inclusione (es. eventi istituzionali, campagne di comunicazione)

Target/destinatari

Faculty, Staff e Studenti

Risorse umane coinvolte

- Prorettrice per la Diversità, Inclusione e Sostenibilità
- Corporate Marketing and Communication
- Students Outreach & Support (Inclusion Service)

Risorse finanziarie

Sì

Output/outcome

- Introduzione negli eventi istituzionali delle tematiche di diversità quali genere, disabilità, identità di genere, orientamento sessuale, provenienza geografica, etc. anche attraverso la testimonianza da parte di figure di spicco che condividono esperienze e modelli di leadership positiva
- Pianificazione di campagne di comunicazione (es. sulla discriminazione relativa alle diverse dimensioni)

Timing

2025, 2026, 2027

Indicatori

- Numero di eventi istituzionali
- Numero di campagne

Obiettivi Agenda 2030

4, 10



OBIETTIVO 2.1: Promuovere una cultura inclusiva e libera da discriminazioni

AZIONE 2

Integrazione della comunicazione con tematiche di inclusione (es. genere e altre dimensioni) a Open Days/Welcome Days

Target/destinatari

Studenti, Studenti prospective e loro famiglie

Risorse umane coinvolte

- Students Outreach & Support (Guidance and Recruitment)
- Corporate Marketing & Communication

Risorse finanziarie

Sì

Output/outcome

Introduzione e rafforzamento di iniziative di orientamento attraverso testimonianze, video, presentazione dati, informazione sulle borse di studio dedicate, etc. per contrastare i pregiudizi nei confronti dei comportamenti stereotipici

Timing

2025, 2026, 2027

Indicatori

Creazione e diffusione di materiali istituzionali

Obiettivi Agenda 2030

5, 10



OBIETTIVO 2.1: Promuovere una cultura inclusiva e libera da discriminazioni

AZIONE 3

Mantenimento e costante aggiornamento del modulo di formazione per la faculty "Diversity and Inclusion in Teaching" sui temi di diversità e inclusione tra cui la disparità di genere, la disabilità, il linguaggio inclusivo, la multiculturalità, la salute mentale

Target/destinatari

Faculty

Risorse umane coinvolte

- BUILT (Bocconi University Innovations in Learning and Teaching)
- Students Outreach & Support

Risorse finanziarie

Sì

Output/outcome

- Approfondimento delle tematiche relative alla diversità con l'obiettivo di fornire strumenti di comprensione più ampi e consapevoli sulle dinamiche di uguaglianza
- Rafforzamento delle strategie di comunicazione multicanale per promuovere la partecipazione al modulo

Timing

2026

Indicatori

Numero di partecipanti che hanno completato il modulo

Obiettivi Agenda 2030

4, 10



OBIETTIVO 2.1: Promuovere una cultura inclusiva e libera da discriminazioni

AZIONE 4

Testimonianze di professioniste, ricercatrici, scienziate e accademiche, la cui storia professionale sia di ispirazione per orientare la scelta di studio e di carriera

Target/destinatari

Faculty, Staff, Studenti, Alumni e società civile

Risorse umane coinvolte

- Corporate Marketing and Communication
- Alumni & Fundraising

Risorse finanziarie

Sì

Output/outcome

Sostegno all'empowerment femminile tramite le testimonianze del progetto "Changed By Women" e la raccolta di fondi "Women Fund" per le studentesse del futuro

Timing

2025

Indicatori

- Numero di incontri nell'ambito di "Changed By Women"
- Realizzazione di un podcast
- Numero di borse di studio offerte dal "Women Fund"

Obiettivi Agenda 2030

4, 5, 10



OBIETTIVO 2.2: Introdurre la cultura della parità di genere nei processi organizzativi

AZIONE 1

Regolamentazione sulla composizione dei panel nei convegni

Target/destinatari

Faculty e Staff

Risorse umane coinvolte

Corporate Marketing & Communication

Risorse finanziarie

No

Output/outcome

Definizione di Linee guida per la promozione delle pari opportunità e dell'equilibrio di genere negli eventi dell'Università

Timing

2025

Indicatori

Redazione e diffusione delle linee guida

Obiettivi Agenda 2030

5, 10



OBIETTIVO 2.3: Adottare un linguaggio più inclusivo

AZIONE 1

Aggiornamento delle linee guida e delle raccomandazioni per la comunicazione inclusiva scritta e verbale, interna ed esterna di Ateneo e organizzazione di workshop sul tema

Target/destinatari

Faculty, Staff e Studenti

Risorse umane coinvolte

- Corporate Marketing and Communication
- Students Outreach & Support (Inclusion Service)

Risorse finanziarie

Sì

Output/outcome

- Arricchimento del documento "Linee guida per una comunicazione inclusiva" grazie all'introduzione di nuovi capitoli e/o paragrafi sull'evoluzione del linguaggio
- Revisione dei contenuti esistenti
- Diffusione interna del documento aggiornato
- Organizzazione di workshop dedicati

Timing

2027

Indicatori

- Numero di partecipanti alla formazione
- Pubblicazione della versione aggiornata

Obiettivi Agenda 2030

4, 5, 10



OBIETTIVO 2.3: Adottare un linguaggio più inclusivo

AZIONE 2

Verifica e adattamento dei contenuti del sito web d'Ateneo, documenti istituzionali, materiale didattico e modulistica alle linee guida sulla comunicazione inclusiva

Target/destinatari

Faculty, Staff, Studenti e pubblico esterno

Risorse umane coinvolte

Corporate Marketing & Communication e tutte le direzioni interessate

Risorse finanziarie

Sì

Output/outcome

- Individuazione e creazione di gruppi di lavoro all'interno delle direzioni (es. editor) per la revisione e l'introduzione di espressioni che tengano conto delle diversità
- Graduale adattamento dei contenuti prodotti dall'Università

Timing

2025, 2026, 2027

Indicatori

- Numero di direzioni aderenti alla revisione
- Numero di revisioni effettuate

Obiettivi Agenda 2030

5, 10



OBIETTIVO 2.4: Diffondere sul territorio la cultura della diversità e inclusione finalizzata alla riduzione degli stereotipi e dei pregiudizi

AZIONE 1

Mantenimento dell'iniziativa "A Scuola di Inclusione" rivolta alle scuole superiori

Target/destinatari

Staff, Studentesse e Studenti degli Istituti di Istruzione Secondaria superiore con sede in Italia

Risorse umane coinvolte

- Corporate Marketing & Communication
- Students Outreach & Support (Guidance & Recruitment)

Risorse finanziarie

Sì

Output/outcome

- Organizzazione della seconda edizione del progetto "A Scuola di Inclusione" in collaborazione con il quotidiano La Repubblica, Dynamo Academy e Intesa Sanpaolo e Affari Pubblici
- Azione di stimolo verso le persone giovani a riflettere su una causa di esclusione sociale attraverso il lavoro di gruppo su proposte progettuali impostate in una delle seguenti modalità: progetto ad impatto sociale, campagna di attivismo civico, inchiesta, campagna di raccolta fondi

Timing

2025

Indicatori

- Numero di partecipanti
- Numero di progetti sviluppati

Obiettivi Agenda 2030

10



OBIETTIVO 2.4: Diffondere sul territorio la cultura della diversità e inclusione finalizzata alla riduzione degli stereotipi e dei pregiudizi

AZIONE 2

Farsi portavoce dei valori della cultura della diversità con le istituzioni del territorio

Target/destinatari

Faculty, Staff, Studenti, Alumni e società civile

Risorse umane coinvolte

- Corporate Marketing & Communication
- Egea

Risorse finanziarie

Sì

Output/outcome

Organizzazione di iniziative (es. news su paper, eventi, talk o mostre) in occasione delle principali giornate mondiali in tema di diversità e non discriminazione

Timing

2025, 2026, 2027

Indicatori

Numero di iniziative organizzate

Obiettivi Agenda 2030

5, 10



AREA 3.

Prevenzione e gestione
di discriminazioni, violenze
e molestie

OBIETTIVO 3.1: Prevenire episodi di discriminazioni, violenze e molestie

AZIONE 1

Organizzazione di iniziative interne di sensibilizzazione e prevenzione di molestie e violenze anche in riferimento alla dimensione multiculturale presente in Università (diverse sensibilità, approcci e percezioni)

Target/destinatari

Faculty, Staff, Studenti, Alumni e pubblico esterno (università partner, aziende partner, etc.)

Risorse umane coinvolte

- Students Outreach & Support (Inclusion Service, Campus Life)
- Corporate Marketing & Communication
- Faculty

Risorse finanziarie

Sì

Output/outcome

- Organizzazione di eventi con cadenza biennale quali: Campagna Anti-discriminazione e Inclusion Week con l'obiettivo di accrescere la conoscenza sul tema, diffondere una cultura inclusiva e priva di discriminazioni e di creare consapevolezza su come costruire un ambiente accogliente
- Studio di fattibilità sull'introduzione di nuove iniziative di sensibilizzazione
- Formazione interna dedicata alla faculty e staff sui temi di discriminazioni, molestie, mobbing, hate speech, etc.

Timing

2025 e 2027

Indicatori

- Numero di eventi di sensibilizzazione organizzati e numero di attività di formazione interna erogate
- Numero di partecipanti, speaker e staff coinvolti nelle iniziative
- Numero di attività all'interno di ogni iniziativa
- Indice di gradimento dell'iniziativa e i commenti qualitativi indicati nei questionari di valutazione post-evento
- Numero di partnership create per organizzare gli eventi

Obiettivi Agenda 2030

5, 10



OBIETTIVO 3.2: Aumentare il supporto e l'ascolto della comunità sulle tematiche di violenze, molestie e discriminazioni (incluse le molestie omofobiche e transfobiche)

AZIONE 1

Creazione dello sportello "Anti-discrimination Service Desk" con una figura riconducibile al ruolo di Consigliera di Fiducia

Target/destinatari

Faculty, Staff e Studenti

Risorse umane coinvolte

- Consigliera di Fiducia
- Tavolo di lavoro "Anti-discrimination"

Risorse finanziarie

Sì

Output/outcome

- Istituzione dello sportello, creazione delle procedure di pubblicizzazione del nuovo servizio e del suo utilizzo, attività di reportistica periodica
- Ascolto, assistenza e consulenza a chi si sente vittima di discriminazione o di atti di molestie
- Aumento della conoscenza e della consapevolezza sui temi di discriminazione grazie alla diffusione del materiale informativo e normativo e dei dati a disposizione

Timing

2025

Indicatori

- Numero di casi gestiti dallo sportello
- Indice di gradimento del servizio e commenti qualitativi indicati nei questionari di valutazione

Obiettivi Agenda 2030

4, 5, 10, 16



OBIETTIVO 3.2: Aumentare il supporto e l'ascolto della comunità sulle tematiche di violenze, molestie e discriminazioni (incluse le molestie omofobiche e transfobiche)

AZIONE 2

Mantenimento dell'unità organizzativa "Inclusion Service" di recente costituzione e sviluppo di competenze di ascolto e raccolta di segnalazioni sulle tematiche di diversità e inclusione

Target/destinatari

Faculty, Staff e Studenti

Risorse umane coinvolte

Students Outreach & Support (Inclusion Service)

Risorse finanziarie

Sì

Output/outcome

- Piani di fattibilità, progettazione e organizzazione di iniziative di sensibilizzazione
- Creazione di sportelli di ascolto (es. Anti-discrimination Service Desk con la Consigliera di Fiducia)
- Lancio e gestione di progetti dedicati alle varie questioni della diversità come genere (es. riedizione del Gender Report, Certificazione sulla Parità di Genere, etc.), multiculturalità, minoranze religiose (spazio spirituale), identità di genere
- Formazione continua dello staff per accrescere le conoscenze sui temi di diversità e inclusione

Timing

2025, 2026, 2027

Indicatori

- Numero di iniziative e progetti di inclusione
- Numero di ore di formazione realizzate su competenze specifiche

Obiettivi Agenda 2030

5, 10



OBIETTIVO 3.2: Aumentare il supporto e l'ascolto della comunità sulle tematiche di violenze, molestie e discriminazioni (incluse le molestie omofobiche e transfobiche)

AZIONE 3

Estensione formale della competenza di supporto psicologico già fornito dal servizio di counseling (studenti) in materia di discriminazione

Target/destinatari

Studenti

Risorse umane coinvolte

Students Outreach & Support (Campus Life)

Risorse finanziarie

No

Output/outcome

- Fornire una comunicazione chiara sull'estensione della competenza sui vari canali di comunicazione dell'Ateneo
- Formazione dedicata alle tematiche di discriminazione alle consulenti del servizio Counseling
- Coordinamento sistematico tra il servizio Counseling e l'Anti-discrimination Service Desk

Timing

2025, 2026, 2027

Indicatori

- Evidenza delle comunicazioni effettuate
- Numero di ore di formazione svolta, numero di colloqui di supporto psicologico in materia di discriminazione
- Numero di studenti e studentesse a cui è stato consigliato dal servizio Counseling di rivolgersi all'Anti-discrimination Service Desk e vice versa

Obiettivi Agenda 2030

3, 5, 10



OBIETTIVO 3.3: Collaborare con network di rilevanza locale, nazionale e internazionale che si occupano di diversità e inclusione

AZIONE 1

Partecipazione attiva alle reti con scambio di best practices e creazione di nuove partnership con realtà universitarie e non

Target/destinatari

Realtà sul territorio, università locali o internazionali

Risorse umane coinvolte

- Prorettrice per la Diversità, Inclusione e Sostenibilità o altre persone delegate
- Comitato Pari Opportunità
- Students Outreach & Support (Inclusion Service, Campus Life)

Risorse finanziarie

Sì

Output/outcome

- Confronto nell'ambito delle reti attuali quali:
 - CIVICA Work Package 7 "Diversity, equity and inclusion"
 - COUNIPAR Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità nelle Università italiane
 - Commissione delle Tematiche di genere della CRUI
 - Centro di ricerca interuniversitario "Culture di genere"
 - RUS Rete delle Università per lo sviluppo sostenibile
 - CNUDD Conferenza Nazionale Universitaria dei Delegati per la Disabilità
 - CALD Coordinamento degli Atenei Lombardi per la Disabilità
- Studio di fattibilità e instaurazione collaborazioni con nuove reti

Timing

2025, 2026, 2027

Indicatori

- Numero di adesioni alle reti
- Numero di partecipazione agli incontri/convegni
- Numero di testimonianze portate

Obiettivi Agenda 2030

5, 10, 17



OBIETTIVO 3.4: Tutelare il benessere psicofisico di persone LGBTQI+

AZIONE 1

Mantenimento del programma "Bocconi Carriera Alias" gestito dal Comitato Alias e dei bagni "all gender" in tutti gli edifici del Campus

Target/destinatari

Faculty, Staff, Studenti e pubblico esterno (solo per bagni all-gender)

Risorse umane coinvolte

- Comitato Alias
- Students Outreach & Support (Inclusion Service)
- Academic Services
- Operations and Campus Development (Infrastructure, Sustainability & Facility Management)
- Sustainability & Facility Management

Risorse finanziarie

No

Output/outcome

- Valutazione e accettazione delle candidature al programma "Bocconi Carriera Alias", tutoraggio durante il percorso di transizione di genere della persona
- Presenza di bagni "all gender" on campus e un'adeguata segnaletica e comunicazione
- Adesione a programmi di mentoring dedicati alla comunità universitaria LGBTQI+

Timing

2025, 2026, 2027

Indicatori

- Numero di studenti o studentesse con identità alias on campus per anno accademico
- Numero di studenti o studentesse che hanno usufruito dei programmi di mentoring

Obiettivi Agenda 2030

3, 10



OBIETTIVO 3.5: Tutelare il benessere psicofisico di persone con disabilità e neuroatipicità

AZIONE 1

Progettazione di servizi a sostegno delle persone che studiano e lavorano in Università per garantire loro la possibilità di esprimere il proprio potenziale indipendentemente da bisogni specifici

Target/destinatari

Faculty, Staff, Studenti e pubblico esterno

Risorse umane coinvolte

- Students Outreach & Support (Inclusion Service)
- Academic Services
- Operations and Campus Development (Infrastructure, Sustainability & Facility Management)
- Technology
- Market & Partners

Risorse finanziarie

Sì

Output/outcome

Realizzazione di progetti/servizi sui temi di:

1. Accessibilità fisica
2. Accessibilità digitale
3. Counseling e Learning Needs Help Desk
4. Academic Specific Needs Support
5. Inserimento mirato nel mondo del lavoro

Timing

2025, 2026, 2027

Indicatori

- Numero di progetti realizzati
- Pubblicazione della Carta dei Servizi per persone con disabilità e DSA

Obiettivi Agenda 2030

3, 10



OBIETTIVO 3.6: Tutelare il diritto al benessere della comunità femminile

AZIONE 1

Supporto alla comunità femminile per il benessere psicofisico durante la permanenza in Ateneo

Target/destinatari

Faculty, Staff e Studenti

Risorse umane coinvolte

- Students Outreach & Support (Inclusion Service)
- Procurement
- Operations and Campus Development (Infrastructure, Sustainability & Facility Management)

Risorse finanziarie

Sì

Output/outcome

Installazione in alcuni edifici del Campus Bocconi di erogatori di assorbenti biodegradabili con utilizzo gratuito o a prezzo calmierato

Timing

2025, 2026, 2027

Indicatori

- Numero di erogatori di assorbenti installati
- Numero di assorbenti totali acquistati dall'Ateneo

Obiettivi Agenda 2030

5, 10



AREA 4.

Integrazione della dimensione di diversità e inclusione nella ricerca e nei programmi degli insegnamenti

OBIETTIVO 4.1: Valorizzare la diversità e inclusione nella ricerca e nella didattica

AZIONE 1

Offerta degli appuntamenti del ciclo "Broaden Your Frame" su Diversity & Inclusion dedicati a gender equality e altre tematiche come neuroatipicità, LGBTQI+, disabilità, etnia, età

Target/destinatari

Faculty, Staff e Studenti

Risorse umane coinvolte

- Prorettrice per la Diversità, Inclusione e Sostenibilità
- Students Outreach & Support (Inclusion Service)
- Academic Planning & Monitoring

Risorse finanziarie

Sì

Output/outcome

Organizzazione del ciclo "Broaden Your Frame" per gli studenti e studentesse di laurea magistrale e aperta ad altre componenti della community

Timing

2025 e 2027

Indicatori

- Numero di partecipanti iscritti al ciclo
- Numero di seminari organizzati
- Feedback qualitativo ottenuto nella prova di accertamento

Obiettivi Agenda 2030

4, 10



OBIETTIVO 4.1: Valorizzare la diversità e inclusione nella ricerca e nella didattica

AZIONE 2

Mantenimento dei corsi esistenti sulle tematiche di diversità e inclusione e inserimento trasversale di queste tematiche nei programmi di insegnamento

Target/destinatari

Faculty e Studenti

Risorse umane coinvolte

- Prorettrice per la Diversità, Inclusione e Sostenibilità
- Academic Planning & Monitoring

Risorse finanziarie

No

Output/outcome

Incremento complessivo dei corsi che trattano tematiche di diversità e inclusione tramite il loro inserimento nei programmi di insegnamento relativi a diversi ambiti disciplinari

Timing

2025, 2026, 2027

Indicatori

- Numero di insegnamenti su tematiche di diversità e inclusione
- Numero di insegnamenti in cui viene trattata, anche lateralmente, la diversità e l'inclusione

Obiettivi Agenda 2030

4, 5, 10



OBIETTIVO 4.1: Valorizzare la diversità e inclusione nella ricerca e nella didattica

AZIONE 3

Mantenimento e rafforzamento del Gender Lab per la ricerca, seminari e conferenze

Target/destinatari

Faculty

Risorse umane coinvolte

- Prorettrice per la Diversità, Inclusione e Sostenibilità
- AXA Gender Lab

Risorse finanziarie

Sì

Output/outcome

- Organizzazione di seminari ed eventi sul tema
- Sviluppo di ricerche e pubblicazioni sul tema

Timing

2025, 2026, 2027

Indicatori

- Numero di seminari/eventi
- Numero di pubblicazioni

Obiettivi Agenda 2030

5



OBIETTIVO 4.1: Valorizzare la diversità e inclusione nella ricerca e nella didattica

AZIONE 4

Monitoraggio della gender balance nell'attribuzione di premi di excellence of research, impact award

Target/destinatari

Faculty

Risorse umane coinvolte

Academic Services (Research Services)

Risorse finanziarie

Sì

Output/outcome

Assegnazione di premi monetari

Timing

2025, 2026, 2027

Indicatori

Numero di premi monetari con distinzione uomini vs donne

Obiettivi Agenda 2030

5



OBIETTIVO 4.1: Valorizzare la diversità e inclusione nella ricerca e nella didattica

AZIONE 5

Monitoraggio della gender balance nell'acquisizione di grant di ricerca su base competitiva finanziati da enti esterni

Target/destinatari

Faculty

Risorse umane coinvolte

Academic Services (Research Management)

Risorse finanziarie

No

Output/outcome

Acquisizione di grant di ricerca

Timing

2025, 2026, 2027

Indicatori

- Numero di grant competitivi acquisiti con distinzione uomini vs donne
- Valore complessivo della quota Bocconi (in K€) dei grant competitivi acquisiti con distinzione uomini vs donne

Obiettivi Agenda 2030

5



OBIETTIVO 4.1: Valorizzare la diversità e inclusione nella ricerca e nella didattica

AZIONE 6

Partecipazione ai premi di laurea su gender equality e su tematiche di inclusione per promuovere tesi sul tema

Target/destinatari

Studenti

Risorse umane coinvolte

- Prorettrice per la Diversità, Inclusione e Sostenibilità
- Students Outreach & Support (Fees, Funding & Housing)

Risorse finanziarie

No

Output/outcome

Raccolta e pubblicazione periodica dei bandi esistenti su premi di laurea legati a tematiche di genere e inclusione

Timing

2025, 2026, 2027

Indicatori

Numero di bandi promossi

Obiettivi Agenda 2030

4, 5, 10



AREA 5.

Equilibrio vita privata/
vita lavorativa

OBIETTIVO 5.1: Favorire l'equilibrio tra vita lavorativa e genitorialità o altre attività di cura

AZIONE 1

Creazione di policy per la gestione delle fasi della genitorialità

Target/destinatari

Faculty e Staff

Risorse umane coinvolte

- Prorettrice per la Diversità, Inclusione e Sostenibilità
- Prorettore per la Faculty
- People & Culture

Risorse finanziarie

No

Output/outcome

- Produzione di una policy per lo staff
- Produzione di una policy per la faculty

Timing

2026

Indicatori

Pubblicazione e diffusione tramite canali interni delle policy

Obiettivi Agenda 2030

5, 8



OBIETTIVO 5.1: Favorire l'equilibrio tra vita lavorativa e genitorialità o altre attività di cura

AZIONE 2

Ampliamento dell'attuale Asilo Nido Ni.Bo.

Target/destinatari

Faculty e Staff

Risorse umane coinvolte

- Operations and Campus Development
- People & Culture

Risorse finanziarie

Sì

Output/outcome

Ampliamento degli spazi e dei posti disponibili dell'Asilo Nido Ni.Bo. nell'ambito del Piano di sviluppo edilizio Bocconi con Comune di Milano

Timing

2027

Indicatori

Apertura del nuovo spazio Asilo Nido Ni.Bo.

Obiettivi Agenda 2030

5, 10



OBIETTIVO 5.1: Favorire l'equilibrio tra vita lavorativa e genitorialità o altre attività di cura

AZIONE 3

Possibilità di copertura dei costi di cura ai figli o figlie che accompagnano i membri della core faculty durante i viaggi di didattica (visiting) e/o ricerca.

Target/destinatari

Faculty

Risorse umane coinvolte

- Prorettrice per la Diversità, Inclusione e Sostenibilità
- Prorettore per la Faculty
- People & Culture
- Administration & Treasury

Risorse finanziarie

No

Output/outcome

- Aumentare il numero di viaggi di didattica o ricerca con figli o figlie che accompagnano la core faculty
- Miglioramento dell'equilibrio famiglia/lavoro
- Miglioramento del benessere organizzativo

Timing

2026

Indicatori

Numero di viaggi della core faculty accompagnati dai figli o figlie

Obiettivi Agenda 2030

5, 10



OBIETTIVO 5.1: Favorire l'equilibrio tra vita lavorativa e genitorialità o altre attività di cura

AZIONE 4

Progettazione di servizi a sostegno della genitorialità quali: on-demand baby-sitting a domicilio; accoglienza in una struttura dedicata dell'Ateneo dei figli o figlie durante i giorni di sospensione dell'attività scolastica

Target/destinatari

Faculty, Staff e Studenti

Risorse umane coinvolte

- Prorettrice per la Diversità, Inclusione e Sostenibilità
- Prorettore per la Faculty
- People & Culture
- Students Outreach & Support

Risorse finanziarie

No

Output/outcome

Realizzazione di un'indagine di fattibilità sulla domanda effettiva dei servizi e sulle loro possibili tipologie volta a verificare la percezione dell'aumento:

1. dell'attrattività dell'Università
2. della produttività e soddisfazione della faculty, staff e studenti o studentesse con figli

Timing

2026

Indicatori

Elaborazione dei dati raccolti

Obiettivi Agenda 2030

5, 8, 10



OBIETTIVO 5.1: Favorire l'equilibrio tra vita lavorativa e genitorialità o altre attività di cura

AZIONE 5

Mantenimento e valorizzazione dello sportello di counseling sociale ISSIM comprensivo di sostegno psicologico

Target/destinatari

Faculty e Staff

Risorse umane coinvolte

People & Culture

Risorse finanziarie

No

Output/outcome

- Prevenzione di fenomeni che possano sfociare nel "mobbing" o essere rivendicati come tali
- Riduzione di tensioni nell'ambiente lavorativo
- Maggiore diffusione della conoscenza sulla presenza del servizio ISSIM

Timing

2025, 2026, 2027

Indicatori

Numero di casi gestiti dallo sportello

Obiettivi Agenda 2030

3, 10



OBIETTIVO 5.1: Favorire l'equilibrio tra vita lavorativa e genitorialità o altre attività di cura

AZIONE 6

Mantenimento dei seguenti servizi: permessi parentali retribuiti per staff, congedi parentali per ricercatori/ricercatrici e studenti/studentesse di dottorato, entrambi con maggiori benefici rispetto alla normativa vigente

Target/destinatari

Faculty e Staff

Risorse umane coinvolte

People & Culture

Risorse finanziarie

No

Output/outcome

- Miglioramento dell'equilibrio famiglia/lavoro
- Miglioramento del benessere organizzativo

Timing

2025, 2026, 2027

Indicatori

- Numero di protocolli e CSA (Carriere e Stipendi d'Ateneo) per i parental leave della faculty
- Numero di protocolli per i parental leave dello staff

Obiettivi Agenda 2030

5, 8



OBIETTIVO 5.1: Favorire l'equilibrio tra vita lavorativa e genitorialità o altre attività di cura

AZIONE 7

Mantenimento del programma "CarDev (Research Support on Career Development)"

Target/destinatari

Faculty

Risorse umane coinvolte

People & Culture

Risorse finanziarie

Sì

Output/outcome

Assistenza allo sviluppo della carriera dei professori associati e i ricercatori universitari di ruolo che hanno maturato significative esperienze di cura e assistenza familiare (per figli, coniuge o partner, parenti) attraverso:

1. uno sconto didattico pari al 50% del carico d'insegnamento per l'anno accademico di riferimento
2. lo stanziamento di ulteriori 5.000€ per fondi di ricerca individuali

Timing

2025, 2026, 2027

Indicatori

Numero di assegnazioni Cardev alla faculty

Obiettivi Agenda 2030

5, 8



OBIETTIVO 5.2: Promuovere il bilanciamento tra vita lavorativa e vita privata

AZIONE 1

Creazione di ERG - Employee Resource Group, ovvero gruppi di confronto su temi di genitorialità, LGBTQI+, multiculturalità, accessibilità, sport, etc.

Target/destinatari

Faculty e Staff

Risorse umane coinvolte

- People & Culture
- Organizzazioni Sindacali

Risorse finanziarie

No

Output/outcome

- Partecipazione attiva e a titolo volontario dello staff che si confronta all'interno di un gruppo su una delle varie dimensioni della diversità
- Scambio di best practice tra colleghi e colleghe sui temi dell'equilibrio vita privata/lavoro

Timing

2026, 2027

Indicatori

- Numero di ERG creati
- Numero di dipendenti coinvolti

Obiettivi Agenda 2030

5, 10



OBIETTIVO 5.2: Promuovere il bilanciamento tra vita lavorativa e vita privata

AZIONE 2

Mantenimento di piattaforma di welfare

Target/destinatari

Staff

Risorse umane coinvolte

People & Culture

Risorse finanziarie

Sì

Output/outcome

Miglioramento del benessere dello staff attraverso il godimento di benefit sotto forma di agevolazioni fiscali e servizi di acquisto tramite la piattaforma dedicata

Timing

2025, 2026, 2027

Indicatori

Numero di utenti della piattaforma per anno

Obiettivi Agenda 2030

5, 8, 10



OBIETTIVO 5.2: Promuovere il bilanciamento tra vita lavorativa e vita privata

AZIONE 3

Raccolta di informazioni su servizi e iniziative di welfare

Target/destinatari	Faculty
Risorse umane coinvolte	People & Culture
Risorse finanziarie	No
Output/outcome	Aumento della consapevolezza sulle misure di welfare dedicate alla faculty
Timing	2025
Indicatori	Redazione e diffusione di un compendio
Obiettivi Agenda 2030	5, 8, 10



OBIETTIVO 5.2: Promuovere il bilanciamento tra vita lavorativa e vita privata

AZIONE 4

Mantenimento del lavoro da remoto per lo staff previsto nel contratto aziendale

Target/destinatari	Staff
Risorse umane coinvolte	<ul style="list-style-type: none"> • People & Culture • Organizzazioni Sindacali
Risorse finanziarie	No
Output/outcome	Aumento della soddisfazione dello staff legata alla maggiore flessibilità garantita dal lavoro da remoto
Timing	2025, 2026, 2027
Indicatori	Analisi della popolazione che ha deciso di aderire
Obiettivi Agenda 2030	8, 10



OBIETTIVO 5.3: Promuovere un ambiente di lavoro inclusivo e attento alle diversità attraverso strumenti di indagine e monitoraggio

AZIONE 1

Possibilità di ampliamento allo staff dell'indagine sulla percezione delle discriminazioni sul luogo di lavoro già svolta sui membri della Core Faculty

Target/destinatari

Staff

Risorse umane coinvolte

People & Culture

Risorse finanziarie

No

Output/outcome

- Analisi della percezione del clima lavorativo
- Studio dei risultati per introdurre buone prassi e soluzioni alle eventuali criticità emerse

Timing

2025

Indicatori

- Creazione e diffusione di una survey
- Redazione e diffusione di un report interno sui risultati della survey

Obiettivi Agenda 2030

10



OBIETTIVO 5.3: Promuovere un ambiente di lavoro inclusivo e attento alle diversità attraverso strumenti di indagine e monitoraggio

AZIONE 2

Avvio richiesta, ottenimento e mantenimento della Certificazione di Parità di Genere (UNI/PdR 125:2022)

Target/destinatari

Faculty e Staff

Risorse umane coinvolte

- Students Outreach & Support (Inclusion Service)
- People & Culture

Risorse finanziarie

Sì

Output/outcome

- Aumento della consapevolezza a livello organizzativo sui temi legati alla parità di genere in tutte le aree
- Promozione di politiche per la parità di genere

Timing

2025, 2026, 2027

Indicatori

- Ottenimento della certificazione
- Mantenimento annuale della certificazione

Obiettivi Agenda 2030

5



OBIETTIVO 5.3: Promuovere un ambiente di lavoro inclusivo e attento alle diversità attraverso strumenti di indagine e monitoraggio

AZIONE 3

Rilevazione dati in ottica di varie dimensioni quali genere, nazionalità, età, condizioni socio-economiche, diverse abilità

Target/destinatari

Faculty, Staff e Studenti

Risorse umane coinvolte

- People & Culture
- Students Outreach & Support
- Innovation, Transformation & Foresight

Risorse finanziarie

Sì

Output/outcome

- Raccolta di dati su pari opportunità e benessere organizzativo
- Progettazione di interventi migliorativi

Timing

2025, 2026, 2027

Indicatori

- Creazione di una dashboard per la raccolta sistematica di dati nelle varie componenti universitarie
- Redazione e diffusione dell'IGEP e altre pubblicazioni con carattere di pianificazione e strategico

Obiettivi Agenda 2030

5, 10



AREA 6.

Equilibrio di genere
nelle posizioni di vertice
e negli organi decisionali

OBIETTIVO 6.1: Promuovere la presenza di donne nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali

AZIONE 1

Monitoraggio della composizione per genere degli organi direttivi e decisionali

Target/destinatari

Faculty e Staff

Risorse umane coinvolte

- People & Culture
- Comitato Esecutivo
- Comitato Rettorale

Risorse finanziarie

Sì

Output/outcome

- Introduzione di correttivi per il superamento delle asimmetrie di carriera nella componente dirigenziale staff e faculty
- Eventuale definizione di regole interne
- Produzione periodica del Bilancio di Genere

Timing

2025, 2026, 2027

Indicatori

Percentuale di presenza femminile nelle posizioni apicali

Obiettivi Agenda 2030

5, 10



AREA 7.

Uguaglianza di genere
nel reclutamento
e nelle progressioni
di carriera

OBIETTIVO 7.1: Dichiarare un maggiore impegno strategico verso il raggiungimento dell'equilibrio di genere

AZIONE 1

Mantenimento degli obiettivi e dei KPI legati al genere presenti nel Piano Strategico

Target/destinatari	Faculty, Staff e Studenti
Risorse umane coinvolte	Vertici dell'Università
Risorse finanziarie	No
Output/outcome	Inserimento di obiettivi e KPI relativi al genere nel Piano Strategico dell'Università
Timing	2026
Indicatori	Numero di obiettivi e KPI relativi al genere
Obiettivi Agenda 2030	<div style="display: flex; justify-content: space-around; align-items: center;"> <div style="text-align: center;"> <p>4 ISTRUZIONE DI QUALITÀ</p>  </div> <div style="text-align: center;"> <p>5 PARITÀ DI GENERE</p>  </div> <div style="text-align: center;"> <p>10 RIDURRE LE DISUGUAGLIANZE</p>  </div> </div>

OBIETTIVO 7.2: Riequilibrare all'interno dei Dipartimenti il fenomeno del calo della presenza femminile nelle posizioni di assistant professor e continuare nella direzione di aumentare il numero delle docenti ordinarie dell'Ateneo

AZIONE 1

Monitoraggio della composizione dei comitati di selezione e promozione e redazione di linee guida a supporto per gestire processi di reclutamento e valutazione

Target/destinatari

Faculty

Risorse umane coinvolte

Comitato Rettorale

Risorse finanziarie

No

Output/outcome

- Redazione delle linee guida
- Approvazione da parte del Comitato Rettorale
- Eliminazione degli implicit bias nei processi di assunzione e reclutamento per permettere eque opportunità nelle progressioni di carriera

Timing

2026

Indicatori

Diffusione interna delle linee guida

Obiettivi Agenda 2030

5, 10



OBIETTIVO 7.2: Riequilibrare all'interno dei Dipartimenti il fenomeno del calo della presenza femminile nelle posizioni di assistant professor e continuare nella direzione di aumentare il numero delle docenti ordinarie dell'Ateneo

AZIONE 2

Monitoraggio dell'assunzione di assistant professor donne anche attraverso l'elaborazione di un report finale a chiusura del processo di selezione sulla distribuzione per genere dei candidati vincitori e delle candidate vincitrici

Target/destinatari

Faculty

Risorse umane coinvolte

Comitato Rettorale

Risorse finanziarie

No

Output/outcome

Produzione di un report annuale con raccolta del numero candidati e intervistati uomini e donne per ogni posizione di assistant professor

Timing

2026, 2027

Indicatori

Presentazione interna dei risultati contenuta nel rapporto finale

Obiettivi Agenda 2030

5, 10



OBIETTIVO 7.3: Potenziare competenze relative all'uguaglianza di genere e alla diversità per favorire una equa partecipazione di tutti i generi alle varie discipline

AZIONE 1

Supporto alle carriere attraverso l'ampliamento dei programmi di mentoring attualmente previsti a favore di assistant professor donne

Target/destinatari

Faculty

Risorse umane coinvolte

Dipartimenti

Risorse finanziarie

No

Output/outcome

- Promozione di più donne faculty dalla posizione di assistant professor ad associate professor
- Maggior supporto alle carriere delle docenti donne

Timing

2027

Indicatori

Numero di passaggi di carriera di uomini e donne in rapporto al numero di uomini e donne nelle diverse posizioni

Obiettivi Agenda 2030

5



OBIETTIVO 7.4: Riequilibrare le dinamiche salariali

AZIONE 1

Monitoraggio dei divari salariali nella fascia alta della faculty (ordinari e ordinarie) e di tutti i livelli dello staff

Target/destinatari

Faculty e Staff

Risorse umane coinvolte

People & Culture

Risorse finanziarie

No

Output/outcome

- Monitoraggio delle retribuzioni medie per livello di inquadramento dello staff
- Monitoraggio delle retribuzioni per tipologie della faculty

Timing

2025, 2026, 2027

Indicatori

Predisposizione della reportistica annuale sul fenomeno

Obiettivi Agenda 2030

5, 10



OBIETTIVO 7.5: Implementare strategie per raggiungere la parità di genere nelle discipline STEM e Economia e Finanza dove le studentesse sono ancora sotto-rappresentate

AZIONE 1

Mantenimento e monitoraggio delle borse di studio dedicate alle studentesse (Women Award)

Target/destinatari

Studentesse e Studentesse prospective

Risorse umane coinvolte

- Prorettrice per la Diversità, Inclusione e Sostenibilità
- Students Outreach & Support (Guidance & Recruitment, Fees, Funding & Housing)
- Fundraising

Risorse finanziarie

Sì

Output/outcome

- Monitoraggio del numero di borse "Bocconi Women Award"
- Studio di fattibilità di altre possibilità di agevolazioni finanziarie o forme di sostegno alle studentesse per ridurre delle asimmetrie di genere di partecipanti ai corsi di laurea e aumentare l'empowerment femminile
- Studio di fattibilità di iniziative con le scuole superiori destinate esclusivamente ad un pubblico femminile

Timing

2025, 2026, 2027

Indicatori

Numero di borse assegnate

Obiettivi Agenda 2030

5, 10



OBIETTIVO 7.6: Sensibilizzare a tutti i livelli sulle tematiche di genere

AZIONE 1

Erogazione di corsi di formazione sulle tematiche di diversità e pari opportunità che trattano anche del superamento dei pregiudizi nei processi di selezione

Target/destinatari

Faculty e Staff

Risorse umane coinvolte

- People & Culture
- BUILT - Bocconi University Innovations in Learning and Teaching

Risorse finanziarie

Sì

Output/outcome

- Incremento dell'interesse e della considerazione delle tematiche di genere e diversità all'interno dell'ambiente universitario
- Maggiore attenzione da parte di faculty e staff ad esigenze legate al tema della diversità

Timing

2025, 2026, 2027

Indicatori

- Numero di corsi di formazione erogati
- Numero di persone formate (staff e faculty)

Obiettivi Agenda 2030

5, 10





ANNEX

ANNEX 1

Corsi di studio per aree disciplinari (anno accademico 2023-24)

AREA

ECONOMIA E FINANZA

- **Laurea triennale**
 - Economic and Social Sciences (ENG)
 - Economia e Finanza (ITA)
 - International Economics and Finance (ENG)
 - Economics, Management and Computer Science (ENG)
- **Laurea magistrale**
 - Economic and Social Sciences (ENG)
 - Finanza - *Finance* (ITA-ENG)
- **Dottorato**
 - Economics and Finance (ENG)

AREA

MANAGEMENT

- **Laurea triennale**
 - Economia aziendale e Management (ITA)
 - International Economics and management (ENG)
 - Business (World bachelor in Business) (ENG)
 - Economia e Management per Arte, Cultura e Comunicazione - *Economics and Management for Arts, Culture and Communication* (ITA-ENG)
- **Laurea magistrale**
 - Management (ITA-ENG)
 - International Management (ENG)
 - Marketing Management (ITA-ENG)
 - Amministrazione, Finanza aziendale e controllo - *Accounting, Financial Management and Control* (ITA-ENG)
 - Economia e legislazione per l'impresa (ITA)
 - Economics and Management in Arts, Culture, Media and Entertainment (ENG)
 - Economics and Management of Government and International Organizations (ENG)
 - Economics and Management of Innovation and Technology (ENG)
- **Dottorato**
 - Business Administration and Management (ENG)

AREA

GIURISPRUDENZA

- **Laurea triennale**
 - Global law (ENG)
- **Laurea magistrale a ciclo unico**
 - Giurisprudenza (ITA)
- **Dottorato**
 - Legal Studies (PREVALENTEMENTE ENG)

AREA

SCIENZE POLITICHE

- **Laurea triennale**
 - International Politics and Government (ENG)
- **Laurea magistrale**
 - Politics and Policy analysis (ENG)
- **Dottorato**
 - Social and Political Science (ENG)

AREA

STEM

- **Laurea triennale**
 - Mathematical and Computing Sciences for Artificial Intelligence (ENG)
- **Laurea magistrale**
 - Data Science and Business Analytics (ENG)
 - Cyber Risk strategy and Governance (ENG)
 - Transformative Sustainability (ENG)
 - Artificial Intelligence (ENG)
- **Dottorato**
 - Statistics and Computer Science (ENG)

NOTA:

Torna al ["GRAFICO 1.2: Percentuale di iscritti/e per tipologia di ordinamento, area di studio e genere - 2023"](#) a pagina 13

ANNEX 2

DATI GRAFICO 1.1: Serie storica della componente studentesca per genere 2021-2023

ANNO	Donne	Uomini
2021	41,21%	58,79%
2022	41,6%	58,4%
2023	42,4%	57,6%

[Torna alla visualizzazione del GRAFICO 1.1](#)

DATI GRAFICO 1.2: Percentuale di iscritti/e per tipologia di ordinamento, area di studio e genere 2023

LAUREE TRIENNALI	Donne	Uomini
Economia e Finanza	29,8%	70,2%
Giurisprudenza	64,3%	35,7%
Management	45%	55%
Scienze Politiche	57,4%	42,6%
STEM	33,3%	66,7%
TOTALE	41,0%	59,0%

LAUREE MAGISTRALI	Donne	Uomini
Economia e Finanza	25,2%	74,8%
Management	45%	55%
Scienze Politiche	51,3%	48,7%
STEM	34,6%	65,4%
TOTALE	40,4%	59,6%

LAUREE A CICLO UNICO	Donne	Uomini
Giurisprudenza	56,6%	43,4%

DOTTORATI	Donne	Uomini
Economia e Finanza	31,8%	68,2%
Giurisprudenza	42,3%	57,7%
Management	54,1%	45,9%
Scienze Politiche	45,8%	54,2%
STEM	17,9%	82,1%
TOTALE	37,6%	62,4%

[Torna alla visualizzazione del GRAFICO 1.2](#)

DATI GRAFICO 2.1: Serie Storica Personale Docente 2015-2023

ANNO	Donne	Uomini
2015	26,1%	73,9%
2016	27,1%	72,9%
2017	27,7%	72,3%
2018	27,0%	73,0%
2019	27,7%	72,3%
2020	27,9%	72,1%
2021	28,8%	71,2%
2022	29,2%	70,8%
2023	29,6%	70,4%

Torna alla visualizzazione del [GRAFICO 2.1](#)

DATI GRAFICO 2.2: Composizione personale docente per genere e ruolo 2023

RUOLO	Donne	Uomini
PO	18,4%	81,6%
PA	39,8%	60,2%
AP (RTDA+RTDB)	29,2%	70,8%
RU	47,4%	52,6%
Totale	29,6%	70,4%

Torna alla visualizzazione del [GRAFICO 2.2](#)

DATI GRAFICO 2.3: Composizione personale docente per genere, ruolo e dipartimento 2023

RUOLO	Accounting	Computing Sciences	Economia	Finanza	Management e Tecnologia	Marketing	Scienze delle Decisioni	Scienze Sociali e Politiche	Studi Giuridici
Percentuale Assistant Professor donne	25,00%	18,18%	41,67%	12,50%	40,00%	36,36%	0,00%	40,00%	28,57%
Percentuale Professoresse Associate	25,00%	50,00%	10,00%	18,75%	53,33%	71,43%	57,14%	37,50%	52,63%
Percentuale Professoresse Ordinarie	33,33%	14,29%	27,78%	6,67%	13,64%	33,33%	9,09%	23,53%	17,39%

Torna alla visualizzazione del [GRAFICO 2.3](#)

DATI GRAFICO 2.4: Passaggi di ruolo 2022-2023

RUOLO	Donne	Uomini
AP-PA	1	3
PA-PO	0	4
Altro-PA	2	0
Altro-PO	0	1

Torna alla visualizzazione del [GRAFICO 2.4](#)

DATI GRAFICO 2.5: Differenziale uomini/donne RAL media faculty a tempo pieno 2023

RUOLO	DIFFERENZIALE M/F
PO	12,5%
PA	5,14%
AP	4,7%
RU	-5,6%

Torna alla visualizzazione del [GRAFICO 2.5](#)

DATI GRAFICO 2.6: Fondi di ricerca pro capite 2021-23

ANNO	Uomini	Donne
2021	5.206,65 €	5.097,71 €
2022	5.620,42 €	5.528,81 €
2023	6.458,87 €	6.821,73 €

Torna alla visualizzazione del [GRAFICO 2.6](#)

DATI GRAFICO 3.1: Forbice delle carriere 2023

LIVELLI	Donne	Uomini
B1	71,26%	28,74%
B2	74,60%	25,40%
C1	80,79%	19,21%
C2	74,32%	25,68%
QA	65,28%	34,72%
QB	56,41%	43,59%
Dirigente	47,62%	52,38%

Torna alla visualizzazione del [GRAFICO 3.1](#)

DATI GRAFICO 3.2: Differenziale uomini/donne RAL media staff 2023

LIVELLI	DIFFERENZIALE M/F
A/B	5,0%
C	4,3%
QUADRI/GIORNALISTI	9,5%
DIRIGENTI	10,8%

Torna alla visualizzazione del [Grafico 3.2](#)

DATI GRAFICO 4.1: Composizione Governance 2023-24

NOMENCLATURA	Uomini	Donne
Rettore o Rettrice	1	0
Consigliere Delegato (nella CRUI Direttore o Direttrice Generale)	1	0
Prorettore o Prorettrice Vicario/a Vice-Rettore/Rettrice	1	0
Altri Prorettori/Prorettrici o personale delegato	1	5
Componenti del Consiglio di Amministrazione	13	6
Comitato Pari Opportunità	2	9
Componenti del Nucleo di Valutazione di Ateneo	5	3
Direttori o Direttrici di Dipartimento	8	1
Presidi di Scuole - Dean	4	1
Direttori o Direttrici dei corsi di laurea triennali Scuola Undergraduate	7	2
Direttori o Direttrici dei corsi di laurea biennali Scuola Graduate	8	6
Direttori o Direttrici dei corsi di laurea quinquennale	0	1
Coordinatori o Coordinatrici delle Scuole di Dottorato	5	0
Direttori o Direttrici di Centri di Ricerca di Ateneo	6	0
Rappresentanti studenti eletti Consiglio accademico	2	1
Rappresentanti studenti eletti in tutti gli organi	15	7
Componenti del Consiglio Accademico (nella CRUI Senato Accademico)	14	7

Torna alla visualizzazione del [GRAFICO 4.1](#)



**Università
Bocconi**

MILANO

Università Bocconi

Via Sarfatti 25

20136 Milano (MI)

