

POLITICA PER LA PARITA' DI GENERE

Approvato da

Comitato Esecutivo

il 21/01/2026





Università
Bocconi
MILANO

UNI/PdR 125:2022

Politica per la Parità di Genere

Rev. 0
del
23/12/2025

 Università Bocconi MILANO	UNI/PdR 125:2022 Politica per la Parità di Genere	Rev. 0 del 21/01/2026
---	---	-----------------------------

La storia delle revisioni del documento viene riportata nella seguente tabella.

Revisione	Data	Oggetto
00	21.01.2026	Prima Stesura

Sommario

<i>politica per la parità di genere</i>	1
<i>SINTESI</i>	4
<i>AMBITO DI APPLICAZIONE</i>	4
<i>PRINCIPI ISPIRATORI</i>	4
<i>GOVERNANCE E RUOLI</i>	5
<i>OBIETTIVI</i>	6
<i>CRITERI GUIDA</i>	7
<i>MONITORAGGIO E ATTUAZIONE DELLA POLITICA</i>	8
<i>DIFFUSIONE DELLA POLITICA</i>	8
<i>TRACCIABILITÀ E CONSERVAZIONE DEI DOCUMENTI OGGETTO DELLO STRUMENTO NORMATIVO</i>	9
<i>RELAZIONE VERSO ORGANISMI E FLUSSI INFORMATIVI</i>	9



SINTESI

L'Università Bocconi riconosce il valore della diversità e si impegna a promuovere un ambiente inclusivo, equo e rispettoso, in cui ogni persona possa esprimere il proprio potenziale, indipendentemente da genere, età, orientamento sessuale, origine etnica, disabilità, convinzioni personali o altre caratteristiche individuali.

Attraverso la presente Politica, redatta dalle Direzioni Academic Affairs e People & Culture, validata dal Comitato Pari Opportunità (con funzioni di Comitato Guida per la parità di genere) e approvata dal Comitato Esecutivo, l'Università Bocconi afferma con convinzione il proprio impegno nella promozione della parità, in particolare di genere, e dell'inclusione e ne definisce principi e obiettivi generali in coerenza con i suoi indirizzi strategici complessivi e conformemente alle norme e prassi nazionali di riferimento e a quelle internazionali.

Tra gli obiettivi, vi è anche il conseguimento e il successivo mantenimento della Certificazione per la Parità di Genere (UNI/PdR 125:2022), a testimonianza dell'impegno dell'Ateneo in un percorso strutturato volto al miglioramento e alla promozione delle pari opportunità. Tale percorso contribuisce al benessere delle persone che compongono la comunità universitaria, generando al contempo ricadute positive in termini etici e reputazionali.

I termini di genere maschile contenuti nel presente Documento devono ritenersi neutri sotto il profilo del genere e sono pertanto da riferirsi a tutte le persone potenzialmente incluse o interessate.

AMBITO DI APPLICAZIONE

La presente Politica si applica a tutte le componenti dell'Università Bocconi: personale docente (Faculty), personale tecnico-amministrativo (Staff), alumni, studenti e studentesse, collaboratori/collaboratrici esterni, nonché fornitori e stakeholder coinvolti nei processi dell'Ateneo.

PRINCIPI ISPIRATORI

I principi fondamentali alla base della presente Politica sono:

- **Parità di genere:** Promuovere l'equità tra tutte le persone in termini di diritti, accesso alle risorse, trattamento e partecipazione, a prescindere dal genere, e favorire l'equilibrio nella rappresentanza, nei ruoli e nei percorsi di carriera.
- **Pari opportunità:** Rimuovere gli ostacoli che limitano l'uguaglianza sostanziale tra le persone, assicurando a tutte e tutti le stesse condizioni di partenza e la possibilità di sviluppare il proprio potenziale senza discriminazioni.
- **Inclusione e valorizzazione delle diversità:** Promuovere un ambiente in cui ogni persona, indipendentemente dal genere, dalle origini, dall'identità o da altre caratteristiche personali, sia accolta, rispettata e messa nelle condizioni di esprimere pienamente le proprie potenzialità.
- **Rispetto e tutela della dignità della persona:** Garantire relazioni basate sul rispetto reciproco e sul riconoscimento del valore di ciascun individuo, contrastando qualsiasi comportamento che ne leda la dignità personale e professionale.



- **Trasparenza, equità e meritocrazia:** Assicurare processi decisionali e gestionali chiari, imparziali e accessibili, favorendo pari opportunità di accesso e crescita in base alle competenze e al merito, e non a fattori discriminatori.
- **Prevenzione di ogni forma di discriminazione e molestia:** Adottare misure efficaci per prevenire e contrastare ogni forma di discriminazione, molestia o violenza di genere, creando un ambiente sicuro, rispettoso e protetto per tutte le persone.

GOVERNANCE E RUOLI

Le figure e le strutture principali coinvolte nell'applicazione della presente Politica sono di seguito indicate:

- **Prorettorato per la Diversità, Inclusione e Sostenibilità:** 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.
- **Comitato Pari Opportunità:** istituito ai sensi dell'art. 38 dello Statuto e dell'art. 21 del Regolamento Generale d'Ateneo, svolge un ruolo centrale nella definizione, supervisione e monitoraggio delle politiche di diversità, equità e inclusione dell'Ateneo. Come previsto dal suo [Regolamento](#) ha assunto anche il ruolo di Comitato Guida per la Parità di Genere in conformità alla UNI/PdR 125:2022 con il compito di promozione, coordinamento e di supervisione e riesame periodico dei risultati e delle azioni correttive per garantire un ambiente equo, rispettoso e inclusivo. Nello specifico, il Comitato è responsabile dell'elaborazione e della validazione di documenti strategici chiave, quali il Bilancio di Genere, l'Inclusive Gender Equality Plan (IGEP) la presente Policy e il relativo Piano Strategico per la Parità di Genere, che rappresentano strumenti fondamentali per il consolidamento di una cultura inclusiva e per la promozione della parità di genere.
- **Delegati nei Dipartimenti:** nominati dalla Prorettrice per la Diversità, Inclusione e Sostenibilità, essi operano per agevolare lo scambio interno di informazioni su politiche, progetti e azioni e per facilitare la cooperazione tra dipartimenti sulle tematiche della diversità.
- **Comitato Esecutivo/Consigliere Delegato:** assicurano la supervisione di alto livello e indirizzo ed approvano gli interventi correttivi strategici
- **People & Culture:** assicura l'attuazione della policy di parità di genere per ciò che attiene lo staff e la Faculty mediante pratiche di selezione, sviluppo e retribuzione eque e trasparenti, l'adozione di misure di conciliazione dei tempi vita-lavoro, la promozione di una cultura inclusiva, garantendo al contempo il monitoraggio sistematico di primo livello sui KPI ed evidenze e la rendicontazione dei risultati. Assicura, inoltre, che i dipendenti coinvolti nel funzionamento del Sistema di Gestione Integrato¹ dispongano delle competenze richieste,

¹ Il Sistema di Gestione Integrato comprende tutti i processi, le procedure e le attività che riguardano staff e faculty con riferimento a selezione, assunzione, sviluppo di carriera, retribuzione, formazione, conciliazione vita-lavoro e tutela da discriminazioni e molestie



garantendo la loro formazione e il loro aggiornamento in funzione dell'evoluzione del contesto di riferimento.

- **Consigliera di Fiducia:** costituisce il punto di riferimento per studenti e studentesse, docenti e staff che pensano di trovarsi in situazioni di discriminazione, molestie o altri comportamenti scorretti all'interno della comunità accademica o che sono a conoscenza di tali comportamenti. Il suo ruolo di ascolto, consulenza e supporto è cruciale per promuovere un ambiente di lavoro e di studio rispettoso, inclusivo e sicuro. La Consigliera, inoltre, valuta se le segnalazioni ricevute entrano nel perimetro degli illeciti previsti nella Whistleblowing Policy e procede nei tempi previsti dando comunicazione al segnalante. Le suddette segnalazioni vengono prese in carico tramite modalità interne, assicurando riservatezza e tracciabilità, e contribuendo, in forma aggregata, al riesame del sistema.
- **Whistleblowing pool:** gestisce direttamente eventuali segnalazioni ricevute tramite Portale Whistleblowing inerenti illeciti 231 rilevanti che possono anche rientrare nel perimetro della parità di genere. Se tali segnalazioni sono ricevute da soggetti diversi tra cui i soggetti/organismi indicati nella Governance della presente policy e la Consigliera di Fiducia, devono essere trasmesse al Whistleblowing Pool entro i tempi previsti (7 giorni). Le segnalazioni vengono prese in carico tramite modalità interne, assicurando riservatezza e tracciabilità, e contribuendo, in forma aggregata, al riesame del sistema.
- **Inclusion Service (Students Outreach & Support):** agisce come promotore e cabina di regia per trasformare in azione l'impegno dell'Università attraverso la collaborazione con le differenti aree dell'organizzazione al fine di garantire un approccio uniforme nei confronti dei nostri stakeholder di riferimento: in via prevalente gli Studenti, ma anche in supporto alla Faculty e allo Staff attraverso le Direzioni competenti.
- **Corporate Marketing & Communication:** collabora alla definizione delle modalità e delle forme più appropriate per comunicare e diffondere, a tutti gli stakeholder interni ed esterni, i contenuti della Politica e l'attuazione dei principi e degli obiettivi che la compongono.
- **Responsabili del Coordinamento** della presente Politica sono il Rettore per la faculty e il Direttore People & Culture che ne assicurano e ne monitorano l'attuazione.

OBIETTIVI

L'Università Bocconi, in aderenza ai principi richiamati nella presente Politica, individua e definisce i propri obiettivi generali di miglioramento in ambito di Parità di genere, assicurando tutte le condizioni e i comportamenti necessari affinché i principi stessi vengano rispettati e gli obiettivi raggiunti.

A tal proposito, l'Università Bocconi si impegna a:

1. attrarre e assumere persone con diversi background e abilità, perseguendo la parità di genere in fase di selezione e assunzione attraverso l'individuazione di una rosa di candidati tendenzialmente paritetica, basandosi su criteri oggettivi ed evitando qualsiasi forma di discriminazione;



2. adottare strumenti per prevenire ogni forma di discriminazione di genere e per contrastare qualsiasi atto lesivo della dignità del personale, indipendentemente dal ruolo ricoperto e dal livello di responsabilità;
3. prevenire le molestie sessuali e il mobbing nei luoghi di lavoro;
4. valorizzare l'equità in ogni ambito: formazione, valutazione delle performance e gestione dei sistemi premianti, erogazione dei servizi, ecc.;
5. sostenere il welfare familiare dei propri dipendenti attraverso modalità di lavoro tali da favorire la conciliazione tra attività lavorativa e vita privata;
6. assicurare percorsi di crescita e di carriera basati sul merito e pari opportunità di sviluppo;
7. garantire la tutela della genitorialità anche con azioni informative;
8. favorire azioni di informazione, sensibilizzazione, engagement sui temi delle pari opportunità e dell'empowerment femminile, evitando stereotipi e promuovendo la visibilità del contributo femminile, sulle politiche retributive e sui programmi di welfare;
9. promuovere una comunicazione interna ed esterna, anche attraverso pubblicazioni periodiche come il Bilancio di genere e l'Inclusive Gender Equality Plan, che dichiarino in modo trasparente la volontà di conseguire la parità di genere in tutte le sue componenti (staff, faculty, studenti) valorizzare la diversità e supportare l'empowerment femminile, impegnandosi a diffondere un'immagine positiva di donne e ragazze, ad utilizzare un linguaggio rispettoso delle differenze di genere, ecc.;
10. stanziare annualmente risorse finanziarie dedicate alle attività rivolte ad affermare la parità di genere anche con riferimento alla componente studentesca;
11. promuovere e favorire la rappresentanza dei generi tra i relatori del panel di tavole rotonde, convegni, eventi.

Per dare concretezza a tali obiettivi l'Università Bocconi si è dotata di un "Piano strategico per la Parità di Genere", aggiornato su base annuale, predisposto dal Comitato Guida e monitorato dal/dalla Responsabile del Sistema di Gestione per la parità di genere. L'Ateneo è dotato altresì di altri due documenti fondamentali per il perseguimento delle pari opportunità e della parità di genere, quali il Bilancio di Genere, e l'Inclusive Gender Equality Plan (IGEP).

CRITERI GUIDA

Nel percorso verso la parità di genere e l'inclusione, l'Università Bocconi riconosce l'importanza di agire in modo trasversale su tutti i processi organizzativi, strategici e culturali. A tal fine, l'Ateneo adotta un approccio sistemico che integra la parità di genere nella cultura organizzativa, nei processi decisionali, promuovendo il benessere delle persone, l'equità retributiva, l'inclusione e la valorizzazione delle diversità in tutte le loro forme.

Nel fare ciò, tiene conto della prassi di riferimento UNI/PdR 125:2022 che individua sei aree di indicatori relativi alle diverse variabili che caratterizzano un'organizzazione inclusiva e rispettosa della parità di genere, quali:

 <p>Università Bocconi MILANO</p>	<p>UNI/PdR 125:2022</p> <p>Politica per la Parità di Genere</p>	<p>Rev. 0 del 21/01/2026</p>
---	--	--------------------------------------

1. Cultura e strategia
2. Governance
3. Processi HR
4. Opportunità di crescita e inclusione delle donne in Ateneo
5. Equità remunerativa per genere
6. Tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro

RIFERIMENTI NORMATIVI INTERNI ED ESTERNI

Riferimenti normativi Interni:

- Modello 231;
- Whistleblowing Policy;
- Codici di comportamento;
- Procurement Policy (terze parti);
- policy sicurezza informazioni / data governance (evidenze e KPI);
- Regole Sistema Normativo Interno

Riferimenti normativi Esterni:

- UNI/PdR 125:2022
- Normativa vigente in materia di non discriminazione e pari opportunità.

MONITORAGGIO E ATTUAZIONE DELLA POLITICA

Tutte queste aree vengono monitorate attraverso indicatori di performance specifici, al fine di valutare periodicamente i progressi raggiunti, individuare eventuali aree di miglioramento e promuovere azioni correttive nell'ottica del miglioramento continuo e della piena attuazione del principio di parità di genere.

La presente Politica sulla parità di genere, nel quadro più ampio delle linee programmatiche dell'organizzazione, prevede, ai fini di valutarne l'idoneità e la necessità di effettuare modifiche o integrazioni, congiuntamente al Piano Strategico per la Parità di Genere, la definizione e il Riesame periodico degli obiettivi sulla parità di genere.

DIFFUSIONE DELLA POLITICA

La Politica per la Parità di Genere è resa pubblica tramite il sito istituzionale, la rete intranet e altri canali di comunicazione interna, al fine di garantirne la conoscenza e l'applicazione da parte di tutta la comunità universitaria.

 <p>Università Bocconi MILANO</p>	<p>UNI/PdR 125:2022</p> <p>Politica per la Parità di Genere</p>	<p>Rev. 0 del 21/01/2026</p>
--	--	--------------------------------------

TRACCIABILITÀ E CONSERVAZIONE DEI DOCUMENTI OGGETTO DELLO STRUMENTO NORMATIVO

La Direzione “People & Culture” è responsabile in materia di archiviazione, tracciabilità, conservazione e aggiornamento della presente Politica, assicurando l'integrità, l'autenticità e la disponibilità delle informazioni nel tempo.

RELAZIONE VERSO ORGANISMI E FLUSSI INFORMATIVI

Il Direttore People & Culture, in coordinamento con **Inclusion Service (Students Outreach & Support)**, informa periodicamente i vertici universitari sull'andamento dell'attività e previo confronto con il Prorettore per la Faculty per le tematiche di rispettiva competenza, assicura segnalazioni puntuali all'Organismo di Vigilanza, solo in presenza di non conformità/anomalie 231 potenzialmente rilevanti (es. irregolarità documentali, rilievi audit/ispezioni, contenziosi, utilizzo di dati/certificazione verso terzi/PA) ,