



GENDER EQUALITY PLAN

Piano per la parità di genere 2024-2027



Introduzione

L'Accademia della Moda IUAD, è un'istituzione privata di alta cultura, con personalità giuridica propria che gode di autonomia didattica, artistica, scientifica, organizzativa, finanziaria e contabile, nel rispetto dei principi dell'ordinamento contabile dello stato e degli Enti pubblici. L'Ente ha come compito primario la ricerca, lo studio e la formazione nel campo delle arti.

L'accademia della Moda IUAD offre agli studenti l'opportunità di frequentare un ambiente libero e creativo, dove ognuno trova spazio per esprimere la propria creatività anche grazie all'acquisizione di metodi e tecniche. L'obiettivo è guidare gli studenti nell'apprendimento della professione, dall'idea alla realizzazione, presentazione, comunicazione e marketing del prodotto. L'approccio didattico dell'accademia, che ha sede a Napoli e a Milano, è orientato al *fare* e a promuovere la collaborazione tra gli studenti delle diverse aree di insegnamento per favorire la valorizzazione della contaminazione e delle differenze. L'ambiente didattico è aperto a valorizzare anche differenze di genere, di origine e provenienza di orientamento sessuale: l'ammissione di studenti stranieri favorisce il confronto culturale e artistico e, l'adozione della carriera, Alias realizzata su invito del CIANS, garantisce l'accoglienza adeguata anche agli studenti in transizione di genere.

Per individuare azioni concrete per il raggiungimento di obiettivi utili a rafforzare le opportunità e la valorizzazione delle competenze delle lavoratrici e dei lavoratori di all'interno della propria struttura e dei propri processi organizzativi oltre che per potenziare la presenza della dimensione di genere nella didattica, L'Accademia della Moda IUAD ha costituito un gruppo di lavoro composto dalla Direttrice e dal Presidente del Consiglio di Amministrazione dell'Istituzione e integrato da consulenti esterni esperti/e di parità di genere. Il gruppo di lavoro ha realizzato, dunque, un'analisi della situazione organizzativa attuale, individuato i gap di genere da colmare, stabilito obiettivi, azioni, strumenti e tempi, elaborando il GEP di IUAD, a partire dalla mission istituzionale e dalle attività formative e performative svolte.

Rilevata la presenza di alcuni aspetti da migliorare per attuare la piena realizzazione della parità di genere nell'organizzazione, L'Accademia della Moda IUAD individua il GEP come strumento per rendere l'organizzazione più libera da pregiudizi e stereotipi e più consapevole della persistenza di gender gap in diversi aspetti del contesto organizzativo. Per questi motivi, sono stati definiti obiettivi e azioni volte a migliorare i fattori che ancora separano IUAD dal pieno raggiungimento della parità di genere e dalla valorizzazione di tutte le diversità e a favorire la crescita della cultura del rispetto. Tali priorità sono da perseguire in modo sistemico, sistematico, coerente e continuativo.

Il GEP è dunque uno strumento pensato per favorire un cambiamento culturale, con la volontà di costruire un ambiente di apprendimento, ricerca e lavoro aperto e inclusivo, in cui si percepisca equità di trattamento e assenza di discriminazioni, e che trasmetta alla comunità dell'Accademia della Moda IUAD senso di appartenenza, condivisione degli obiettivi e possibilità di crescita. E' ovviamente strumento volto a abbattere gli ostacoli che impediscono la parità di genere e a valorizzare le diversità, avrà la finalità di sostenere la ricerca artistica e produttiva, alta formazione e azioni di terza missione di qualità, obiettivo raggiungibile soltanto mediante un instancabile lavoro di squadra, in cui la sinergia tra i gruppi di lavoro e le individualità dei singoli membri è imprescindibile.

È bene inoltre ribadire che il GEP è stato pensato tenendo in considerazione non soltanto le discriminazioni e disuguaglianze di genere, ma anche gli altri tipi di discriminazioni sul lavoro generalmente collegati ai motivi di età, disabilità, origine etnica o razziale, religione, convinzioni personali ed orientamento sessuale.

Il GEP dell'Accademia della Moda IUAD, è pensato quindi come il documento programmatico per valorizzare la piena partecipazione di tutte le persone alla vita dell'organizzazione, favorire la cultura del rispetto, contrastare le discriminazioni di genere e promuovere una parità sostanziale tra donne e uomini attraverso una serie di azioni coerenti e da perseguire lungo il triennio 2024-2027 che comprende tre anni accademici (2024-25, 2025-26 e 2026-27). La struttura, gli indicatori e le attività inserite nel documento sono state definite con l'obiettivo di rendere il GEP uno strumento facilmente aggiornabile, flessibile e con obiettivi sostenibili e verificabili.

Il processo di elaborazione del GEP 2024-2027 si è concluso e in data **29 ottobre 2024**. Il direttore, con espressa delibera, approva il documento e il relativo budget di attuazione. Nella stessa data come specificato nell'Area di intervento 1, il Direttore nomina il Coordinatore/Coordinatrice attribuendogli ruolo e relative funzioni. Contestualmente nomina il GEP TEAM quale struttura di governance progettuale e operativa che opera per la realizzazione e attivazione del GEP nelle diverse aree di intervento e sotto la supervisione del Coordinatore/ coordinatrice del GEP. Il Direttore riporterà, nel prossimo CDA, la sintesi del suo operato per la realizzazione del GEP

Il contesto

L'Accademia della Moda IUAD è nata negli anni '60 da un'idea del maestro Domenico Lettieri che iniziò la propria attività di ricerca a Vico Equense nell'ambito sartoriale, specializzandosi nell'alta sartoria e nella moda e brevettando un metodo di modellistica semplificato a partire dalla *giacca alla napoletana*. Nel tempo, l'Accademia della Moda IUAD ha sviluppato i propri corsi e il proprio approccio didattico a partire dall'evoluzione della creatività napoletana e italiana con l'idea di mantenere storia e tradizione, aggiornandola costantemente con canoni contemporanei: il design artigianale.

Attualmente è l'unico ente privato di ALTA FORMAZIONE del SUD Italia riconosciuto ed Accreditato dal MIUR tra le Istituzioni AFAM per corsi triennali di primo livello in

- **Fashion Design**
- **Interior Design**
- **Communication Design**
- **Cinema & ADV**

L'Accademia della Moda IUAD opera su diverse sedi: due a Napoli, facilmente raggiungibili perché situate nei pressi della stazione centrale e una a Milano. Napoli è una città creativa che offre agli studenti e alle studentesse un ambiente culturale vivace; la frequenza ai corsi e ai laboratori offre a studentesse e studenti l'opportunità di partecipare da protagonisti alle produzioni e alle iniziative dell'Ente, acquisendo esperienze professionali fin dal momento in cui muovono i primissimi passi nel mondo della professione. La sede di Milano è situata in un contesto estremamente vivo che offre agli studenti opportunità dentro e fuori la vita dell'Ente.

ISCRITTI AI CORSI DI DIPLOMA ACCADEMICO DI PRIMO LIVELLO A.A. 23-24 SEDE DI NAPOLI

Iscritti al primo anno			Iscritti al secondo anno			Iscritti al terzo anno			Iscritti fuori corso			Di cui iscritti stranieri del totale			Totale		
															M	F	
M	F		M	F		M	F		M	F		M	F				
69	235		56	185		52	143		32	99		1	7		209	662	
DAI	GDC	DDM	DAI	GD C	DD M	DAI	GD C	DD M	DAI	GD C	DD M	DAI	GD C	DD M	DAI	GD C	DD M
62	49	193	56	38	147	29	31	135	0	0	131	1	1	6	147	118	606

ISCRITTI AL CORSO DI DIPLOMA ACCADEMICO DI SECONDO LIVELLO A.A. 23-24 SEDE DI NAPOLI

Iscritti al 1° anno			Iscritti al 2° anno			Totale	
M	F		M	F		M	F
3	15		2	17		5	32

ISCRITTI AI CORSI DI DIPLOMA ACCADEMICO DI PRIMO LIVELLO A.A. 23-24 SEDE DI MILANO

Iscritti al 1° anno		Iscritti al 2° anno		Iscritti al 3° anno		Iscritti Fuori Corso		di cui Iscritti Stranieri (del Totale)		Totale	
M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F
17	98	15	72	13	38	0	0	3	23	45	208

Iscritti al 1° anno			Iscritti al 2° anno			Iscritti al 3° anno			Iscritti Fuori Corso			di cui Iscritti Stranieri (del Totale)			Totale		
DA	GD	DD	DA	GD	DD	DA	GD	DD	DA	GD	DD	DA	GD	DD	DA	GD	DD
I	C	M	I	C	M	I	C	M	I	C	M	I	C	M	I	C	M
0	11	104	0	13	74	0	4	47	0	0	0	0	1	25	0	28	225

L'Accademia della Moda IUAD ha il compito di favorire il benessere della collettività attraverso, l'arte, la creatività e il design, generando relazioni sociali, umane, professionali e artistiche anche e soprattutto tra studenti e territorio.

Realizza la sua mission istituzionale attraverso tre tipologie di azioni realizzate con la partecipazione della comunità educante e degli studenti: l'azione didattica, le azioni di ricerca, la produzione artistica. Dal punto di vista organizzativo, IUAD è guidata da un Consiglio di Amministrazione che opera attraverso un Presidente e una Direttrice. L'Istituzione ha poi un Consiglio Accademico, nominato secondo quanto previsto dalla normativa.

Le donne costituiscono la maggioranza in tutti gli organi collegiali dell'Istituzione, mentre le due cariche decisionali principali (Presidenza del CdA e Direzione) sono ricoperte rispettivamente da un uomo e una donna.

Presenza di donne negli organi di IUAD	n. componenti	n. donne	% donne
Consiglio di Amministrazione	5	4	80%
Presidenza del CdA	1	0	0
Direzione	0	1	100%
Consiglio Accademico	7	5	71%

Anche tra il personale dipendente, le donne sono in netta maggioranza, essendo pari complessivamente all'83% dei dipendenti. La distribuzione per aree è riportata nella tabella seguente.

Aree	totale	n. donne	% donne
Amministrazione	6	5	83,3%
Comunicazione	5	4	80%
Didattica	21	18	85,7%
Gestione patrimonio	1	0	0
Reception	3	3	100%

Con riferimento al livello di inquadramento contrattuale e alla RAL, l'Istituzione impiega solo donne nei livelli contrattuali e con RAL più elevati. Le donne sono la maggioranza, anche nei livelli medi, con RAL medie superiore a quelle degli uomini.

NON INSERIREI DATI ECONOMICI

Livello di inquadramento contrattuale	donne	uomini
Livello 3	12	4
Livello 5	13	2
Livello 6	1	0
Livello 8	4	0

IUAD si avvale inoltre di docenti collaboratori. Nell'ultimo anno accademico, sono stati 25 i docenti collaboratori, di cui 12 donne.

Struttura del GEP: aree, obiettivi e azioni

Il GEP dell'Accademia della Moda IUAD approvato dalla Direzione in termini di contenuto strategico e budget prevede cinque aree di intervento, articolate internamente secondo una pianificazione triennale e una programmazione tematica ben definita, soggetta ad una progettazione esecutiva annuale.

Il Piano prevede un insieme di impegni e azioni per favorire una cultura della diversità e dell'inclusione all'interno dell'organizzazione, promuovendo trasformazioni istituzionali e culturali. Tali cambiamenti sono sostenuti da strategie mirate a correggere e ridurre le disuguaglianze di genere, con obiettivi chiari e un sistema di monitoraggio basato su indicatori specifici per valutare i risultati raggiunti.

Le **cinque aree** su cui si intende operare sono:

Area 1 – Leadership e processo decisionale

Area 2 – Reclutamento e progressione di carriera

Area 3 – Equilibrio tra lavoro e vita privata e cultura organizzativa

Area 4 – Integrazione della dimensione di genere nella ricerca artistica e produttiva, didattica e terza missione

Area 5 – Contrasto alla violenza di genere, incluse le molestie sessuali

Per ciascuna area, dopo una sintetica presentazione degli elementi di criticità rilevati dall'analisi, sono indicati uno o più obiettivi e le azioni pianificate per il loro raggiungimento. Per ciascun obiettivo sono, inoltre, definiti output e indicatori e il cronoprogramma definito per la realizzazione dell'intervento. Infine, viene presentato l'impegno economico dell'organizzazione per il raggiungimento degli obiettivi previsti per ciascuna area.

Area 1 – Leadership e processo decisionale

Nell'Accademia della Moda IUAD si rileva una significativa presenza femminile sia negli organi di governo che tra il personale dipendente, con la presenza di donne nei ruoli di vertice.



Area 1 – Obiettivo 1: **Garantire il gender mainstreaming a tutti i livelli**

Azione 1.1.1	Nominare una/un coordinatrice/coordinatore per il monitoraggio periodico del GEP definendo e approvando una posizione dedicata tra lo staff della Scuola per rafforzare la governance della parità di genere e che funga da riferimento sia interno che esterno su tali questioni
Indicatori	Nomina del coordinatore o coordinatrice GEP
Output	Garanzia di un mainstreaming della dimensione di genere a livello decisionale

Timetable	a.a. 2024-2025	a.a. 2025-2026	a.a. 2026-2027
------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------

Definizione ruolo e funzioni del coordinatore o coordinatrice GEP	X		
Nomina del coordinatore o coordinatrice GEP	X	X	X

In data **29 ottobre 2024** il consiglio strategico IUAD, in supporto al Direttore, si è riunito per la nomina del Coordinatore/ Coordinatrice del GEP e per la nomina dei membri del GEP TEAM. Specificamente implementando l’Azione 1.1.1 relativa all’Area 1- Leadership e processo decisionale - Obiettivo 1: Garantire il gender mainstreaming a tutti i livelli, il Coordinatore del GEP viene nominato dal CDA e resta in carica per almeno 1 anno accademico

Nel corso del primo anno di attività il Coordinatore GEP, come nuova figura dell’istituzione accademica, sarà chiamato ad avviare i lavori e pertanto predisporre e/o adattare format già esistenti per la raccolta dati su personale dipendente, docente, studenti, studentesse in modo disaggregato per genere.

Inoltre a partire dalla prima annualità e nelle annualità a seguire il coordinatore GEP avrà specificamente la funzione di operare affinché le specifiche aree del piano per la parità di genere 2024-2027 siano attivate così come indicate. Specificamente svolgerà le seguenti funzioni

RUOLO E FUNZIONI del COORDINATORE/ COORDINATRICE DEL GEP

- Leadership e supervisione

Il coordinatore/coordinatrice del GEP guida la pianificazione strategica e l'attuazione delle iniziative per l'uguaglianza di genere. È responsabile dello sviluppo e dell'esecuzione del GEP, assicurando l'allineamento con gli obiettivi istituzionali. E' tenuto a pianificare e gestire come relatore, anche con la collaborazione degli uffici competenti, una o più sessioni di incontri tra i membri della comunità accademica al fine di diffondere caratteristiche ed obiettivi del GEP e garantire il gender mainstreaming a tutti i livelli.

Si preoccupa della gestione e allocazione delle risorse finanziarie e umane destinate al GEP nelle Aree 4 e 5 supervisionando l'uso efficace del budget in collaborazione con gli uffici amministrativi per garantire che le iniziative siano finanziate adeguatamente.

- Monitoraggio e Reportistica

Il coordinatore é incaricato di monitorare i progressi delle iniziative del GEP e di preparare report sullo stato e l'efficacia delle misure implementate in ciascuna delle aree di riferimento. Ciò include la raccolta e l'analisi dei dati per monitorare il progresso verso gli obiettivi di uguaglianza di genere.

- Comunicazione e Collaborazione

Il ruolo implica una significativa comunicazione e collaborazione con vari stakeholder all'interno della IUAD, inclusi docenti, personale e partner esterni. I coordinatori facilitano e propongono workshop, sessioni di formazione e campagne di sensibilizzazione per promuovere l'uguaglianza di genere in tutto l'ente.

- Promotore di innovazione

Ideare e proporre nuove iniziative per sostenere l'uguaglianza di genere

GEP TEAM

Si tratta di una struttura di governance progettuale e operativa le cui azioni sono finalizzate alla realizzazione e attivazione del GEP nelle diverse aree di intervento.

Agisce come un nucleo centrale e rappresenta un punto di riferimento. È presieduto dal Direttore didattico ed è composto dal coordinatore del GEP, da 1 referente dell'ufficio amministrativo, 1 referente della segreteria didattica, 1 referente dell'ufficio RECO, 1 referente delle risorse umane.

Il team mette in atto le azioni contenute nel piano e ne monitora il progresso. Questo include le diverse azioni per ogni area di intervento. Sostiene e diffonde il mainstreaming di genere che si sostanzia in un approccio che prevede l'integrazione della prospettiva di genere in tutte le politiche, i programmi e le attività dell'Ente. Si tratta di valutare le implicazioni delle decisioni per uomini e donne allo scopo di promuovere l'uguaglianza di genere e contrastare le discriminazioni. Questo processo implica la considerazione sistematica degli interessi e delle esigenze dei diversi generi in ogni fase del processo decisionale. Non dimentichiamo che uomini e donne hanno differenti bisogni ed esperienze tra cui la disparità di accesso e controllo su potere, denaro, diritti umani, giustizia. Le esigenze di donne e uomini differiscono anche per età, etnie, classe, stato economico. Queste differenze devono essere prese in considerazione in tutte le scelte ed in tutti i progetti in modo che ne beneficino sia le donne che gli uomini e che non aumentino la disuguaglianza, ma la migliorino.

Il successo di un Gender Equality Plan dipende fortemente dalla capacità del GEP team di integrare queste pratiche nella routine quotidiana dell'istituzione e di adattarsi dinamicamente alle esigenze emergenti, garantendo così che le misure di parità di genere siano sostenibili e radicate nella cultura organizzativa.

Azione 1.1.2	Introdurre la prassi della raccolta e analisi di dati disaggregati per genere predisponendo format standard da utilizzare per la raccolta di dati su personale dipendente, docente, studenti e studentesse e pubblicando dati sempre disaggregati per genere
Indicatori	Nr di report/documenti interni – su base annuale – con dati disaggregati per genere Nr di report/documenti esterni – su base annuale – con dati disaggregati per genere
Output	Aumento della consapevolezza della dimensione di genere

Timetable	a.a. 2024-2025	a.a. 2025-2026	a.a. 2026-2027
Elaborazione e approvazione format e procedura per la rilevazione di dati disaggregati per genere	X		
Raccolta, analisi e pubblicazione di dati disaggregati per genere	X	X	X

Impegno economico per la realizzazione delle azioni dell'Area 1

AREA 1	a.a. 2024-2025	a.a. 2025-2026	a.a. 2026-2027

Leadership e processo decisionale	1.000 €	500 €	500 €
--	----------------	--------------	--------------

Area 2 – Reclutamento e progressione di carriera

L'accademia adotta modalità trasparenti di reclutamento dei e delle docenti, pubblicando sul sito web il relativo regolamento. Gli avvisi specificano i requisiti, i criteri di reclutamento e valutazione, la composizione delle commissioni. **Tali avvisi sono caratterizzati da un linguaggio non sensibile al genere.**

Area 2 – Obiettivo 1: Individuare modalità concrete per tenere in considerazione la dimensione di genere nel reclutamento

Azione 2.1.1	Promuovere un'equa composizione di genere nelle commissioni valutatrici attraverso l'approvazione di una procedura istituzionale che includa il rispetto della parità di genere nelle commissioni valutatrici
Indicatori	Nr. verbali di commissioni valutatrici in cui vi sia una presenza equa di uomini e donne
Output	Garanzia di un giudizio equo nella selezione dei docenti

Timetable	a.a. 2024-2025	a.a. 2025-2026	a.a. 2026-2027
Elaborazione e approvazione della procedura	X		
Adozione della procedura		X	X

Azione 2.1.2	Formare le commissioni valutatrici sui gender bias involontari attraverso iniziative di sensibilizzazione rivolte ai docenti e alle docenti che fanno parte delle commissioni
Indicatori	Nr. iniziative di sensibilizzazione realizzate, su base annuale Nr. docenti partecipanti a commissioni valutatrici sensibilizzati, per genere, su base annuale
Output	Garanzia di un giudizio equo nella selezione dei docenti

Timetable	a.a. 2024-2025	a.a. 2025-2026	a.a. 2026-2027
Realizzazione di iniziative di sensibilizzazione delle commissioni valutatrici sui gender bias inconsapevoli	X	X	X

Azione 2.1.3	Prevedere valutazioni gender-blind dei CV Predisponendo una procedura per la presentazione e l'analisi gender-blind dei CV e formando i componenti delle commissioni valutatrici
Indicatori	Nr. procedure di selezione con presentazione del CV gender-blind, su base annuale Nr. docenti donne e uomini selezionati con procedure gender-blind CV, su base annuale
Output	Garanzia di un giudizio equo nella selezione dei docenti

Timetable	a.a. 2024-2025	a.a. 2025-2026	a.a. 2026-2027
Elaborazione e approvazione della procedura	X		
Adozione della procedura		X	X

Impegno economico per la realizzazione delle azioni dell'Area 2

AREA 2	a.a. 2024-2025	a.a. 2025-2026	a.a. 2026-2027
Reclutamento e progressione di carriera	2.500 €	2.000 €	2.000 €

Area 3 – Equilibrio tra lavoro e vita privata e cultura organizzativa

Nella fase di elaborazione del GEP, non sono disponibili all'organizzazione dati e informazioni sui fabbisogni di conciliazione vita – lavoro del personale dipendente, dei docenti collaboratori e degli studenti e studentesse.



Area 3 – Obiettivo 1: **Costruire un ambiente di lavoro inclusivo e non discriminante**

Azione 3.1.1	Realizzare una survey sul benessere organizzativo e sulle esigenze di conciliazione vita-lavoro per personale, docenti e studenti e studentesse e condividerne i risultati
Indicatori	Nr dipendenti e docenti che hanno risposto alla survey, per genere Nr studenti che hanno risposto alla survey, per genere Nr iniziative di condivisione dei risultati realizzate
Output	Aumento della conoscenza del livello di benessere organizzativo e dei fabbisogni di conciliazione vita-lavoro di personale, docenti collaboratori, studenti e studentesse

Timetable	a.a. 2024-2025	a.a. 2025-2026	a.a. 2026-2027
Progettazione della survey	X		

Somministrazione della survey		X	
Elaborazione dei dati e condivisione dei risultati		X	X

Area 3 – Obiettivo 2: Aumentare la consapevolezza per promuovere una cultura organizzativa orientata alla parità di genere e alla non discriminazione

Azione 3.2.1	Sensibilizzare il personale dipendente e i collaboratori docenti sul tema delle pari opportunità attraverso iniziative di sensibilizzazione e formazione
Indicatori	Nr. iniziative di sensibilizzazione realizzate, su base annuale Nr. docenti e dipendenti sensibilizzati, per genere, su base annuale
Output	Aumento della consapevolezza della rilevanza della dimensione di genere nelle dinamiche organizzative e sociale, aumento della consapevolezza dei gender bias impliciti

Timetable	a.a. 2024-2025	a.a. 2025-2026	a.a. 2026-2027
Progettazione di iniziative di sensibilizzazione e formazione	X	X	X
Realizzazione di iniziative di sensibilizzazione e formazione	X	X	X

Impegno economico per la realizzazione delle azioni dell'Area 3

AREA 3	a.a. 2024-2025	a.a. 2025-2026	a.a. 2026-2027
Equilibrio tra lavoro e vita privata e cultura organizzativa	2.000 €	2.000 €	2.000 €

Area 4 – Integrazione della dimensione di genere nella ricerca artistica e produttiva, didattica e terza missione

L'integrazione della dimensione di genere nelle attività di ricerca e didattica è un aspetto cruciale e particolarmente complesso, che richiede un ampio coinvolgimento degli stakeholder dell'Accademia. Trattandosi di un'area in cui l'elaborazione – a livello di organizzazione – è ancora in fase iniziale, si è scelto di inserire nel GEP alcune azioni preliminari, per rafforzare questa dimensione negli anni successivi.

Area 4 Obiettivo 1: Promuovere la partecipazione di genere bilanciata nella produzione e divulgazione artistica

Azione 4.1.1	Assicurare la parità di genere nell'organizzazione di eventi formativi divulgativi, convegni, seminari, ecc. garantendo un'equa distribuzione per genere nei comitati e segreterie organizzative, invited speakers, artisti e artiste attraverso la creazione di un database per tenere traccia della rappresentanza di genere tra i componenti di segreterie e comitati e tra gli artisti e artiste invitati
Indicatori	Nr. eventi formativi divulgativi, convegni, iniziative realizzate, su base annuale Composizione per genere dei comitati organizzativi Composizione per genere delle segreterie organizzative Nr invited speakers/artisti e artiste invitati, per genere
Output	Aumento della visibilità e della rappresentatività delle donne Superamento di stereotipi di genere nelle carriere artistiche

Timetable	a.a. 2024-2025	a.a. 2025-2026	a.a. 2026-2027
Creazione e aggiornamento del database	X	X	X

Azione 4.1.2	Promuovere premi e riconoscimenti artistici destinati al genere meno rappresentato in specifici settori della produzione artistica
Indicatori	Nr premi/riconoscimenti artistici promossi Nr partecipanti a ciascun premio/riconoscimento artistico, per genere
Output	Aumento della visibilità e della rappresentatività del genere meno rappresentato Superamento di stereotipi di genere nelle carriere artistiche

Timetable	a.a. 2024-2025	a.a. 2025-2026	a.a. 2026-2027
Ricognizione/Progettazione di premi/riconoscimenti artistici da promuovere e definizione dei regolamenti	X		
Promozione di premi/riconoscimenti artistici		X	X

Area 4 Obiettivo 2: - Integrare la dimensione di genere nella didattica

Azione 4.2.1	Sensibilizzare gli studenti e le studentesse sull'importanza della parità di genere in tutti i settori attraverso iniziative di sensibilizzazione e formazione
Indicatori	Nr. iniziative di sensibilizzazione realizzate, su base annuale

	Nr. studenti sensibilizzati, per genere, su base annuale
Output	Aumento della consapevolezza della rilevanza della dimensione di genere, aumento della consapevolezza dei gender bias impliciti Superamento di stereotipi di genere nelle carriere artistiche

Timetable	a.a. 2024-2025	a.a. 2025-2026	a.a. 2026-2027
Progettazione di iniziative di sensibilizzazione e formazione	X	X	X
Realizzazione di iniziative di sensibilizzazione e formazione	X	X	X

Impegno economico per la realizzazione delle azioni dell'Area 4

AREA 4	a.a. 2024-2025	a.a. 2025-2026	a.a. 2026-2027
Integrazione della dimensione di genere nella ricerca artistica e produttiva, didattica e terza missione	2.500 €	2.500 €	2.500 €

Area 5 – Contrasto alla violenza di genere, incluse le molestie sessuali

Sebbene consideri il tema cruciale per garantire un clima organizzativo e di apprendimento sereno, l'Accademia non ha mai messo in atto azioni specifiche, mirate al contrasto alla violenza di genere e sul luogo di studio e lavoro. Nel regolamento disciplinare è definita come “mancanza disciplinare” qualsiasi atto “di violenza fisica, morale o minacce rivolte in qualsiasi forma al Direttore, al Presidente, al Personale Docente, al Personale Tecnico-Amministrativo e agli altri Studenti”. Con il GEP si intende integrare quanto disposto dal regolamento disciplinare con il riferimento alla dimensione di genere della violenza, ed alla prevenzione e al contrasto delle molestie e della violenza di genere. Promuovere il rispetto reciproco e relazioni interpersonali corrette sia all'interno dell'organizzazione con la finalità di migliorare il clima interno, la sicurezza delle lavoratrici e dei lavoratori e il loro rendimento professionale, che delle studentesse nei percorsi di didattica e nelle attività produzione è una priorità per l'Accademia per prevenire e contrastare le molestie e la violenza di genere nel lavoro e nella didattica. Particolare rilevanza assume l'obiettivo di sensibilizzare le giovani generazioni su questi temi, aumentando la loro consapevolezza sulla dimensione di genere di molestie e violenza.

Area 5 Obiettivo 1: Assicurare il diritto all'informazione e alla tutela per le vittime di violenze o molestie

Azione 5.1.1	Identificare un canale per le segnalazioni di eventuali molestie sessuali e/o psicologiche e/o atti di discriminazione lesivi dell'integrità e della dignità delle persone attraverso l'identificazione di un ruolo organizzativo interno per la segnalazione e gestione delle molestie e la definizione di una procedura resa disponibile a dipendenti, docenti e studenti e studentesse e monitoraggio di eventuali segnalazioni
Indicatori	Identificazione di un ruolo organizzativo interno Procedura di segnalazione
Output	Garanzia del diritto alla tutela della vittima, in caso di condotte lesive, e del ricorso immediato a procedure tempestive e imparziali, volte a comporre, con discrezione ed efficacia, i casi di molestia sessuale o di discriminazione e a punire il reato nonché prevenirne la reiterazione.

Timetable	a.a. 2024-2025	a.a. 2025-2026	a.a. 2026-2027
Identificazione del ruolo organizzativo	X		
Procedura di segnalazione	X		
Monitoraggio delle segnalazioni		X	X

Area 5 Obiettivo 2: Sensibilizzare tutti gli stakeholder interni sul tema delle molestie e violenze sul luogo di studio e lavoro

Azione 5.2.1	Sensibilizzare i dipendenti e i collaboratori docenti sul tema delle molestie e della violenza sessuale nel mondo del lavoro
Indicatori	Nr. iniziative di sensibilizzazione realizzate, su base annuale Nr. docenti e dipendenti sensibilizzati, per genere, su base annuale
Output	Promozione del rispetto reciproco e di corrette relazioni interpersonali al fine di migliorare il clima interno, la sicurezza delle lavoratrici e dei lavoratori e il loro rendimento professionale

Timetable	a.a. 2024-2025	a.a. 2025-2026	a.a. 2026-2027
Progettazione di iniziative di sensibilizzazione	X	X	X
Realizzazione di iniziative di sensibilizzazione	X	X	X

Azione 5.2.2	Inserire nel regolamento disciplinare (o introdurre un codice specifico di condotta con azioni specifiche per la prevenzione e il contrasto delle molestie sessuali e/o psicologiche e di ogni forma di discriminazione a tutela dell'integrità e della dignità delle persone
Indicatori	Aggiornamento del regolamento disciplinare
Output	Promozione del rispetto reciproco e di corrette relazioni interpersonali al fine di migliorare il clima interno e la sicurezza

Timetable	a.a. 2024-2025	a.a. 2025-2026	a.a. 2026-2027
Integrazione del codice etico e approvazione	X		
Disseminazione del nuovo codice etico tra dipendenti e collaboratori		X	

Azione 5.2.3	Sensibilizzare le studentesse e gli studenti sul tema delle molestie e delle violenze sessuali sul luogo di studio e di lavoro
Indicatori	Nr. iniziative di sensibilizzazione realizzate, su base annuale Nr. studenti, per genere, su base annuale
Output	Promozione del rispetto reciproco e di corrette relazioni interpersonali al fine di migliorare il clima interno, la sicurezza degli studenti e delle studentesse

Timetable	a.a. 2024-2025	a.a. 2025-2026	a.a. 2026-2027
Progettazione di iniziative di sensibilizzazione	X	X	X
Realizzazione di iniziative di sensibilizzazione	X	X	X

Impegno economico per la realizzazione delle azioni dell'Area 5

AREA 5	a.a. 2024-2025	a.a. 2025-2026	a.a. 2026-2027
Contrasto alla violenza di genere, incluse le molestie sessuali	1.500 €	1.500 €	1.500 €

Prossima verifica del Piano Strategico

La prossima verifica del Piano Strategico da parte del GEPTEAM - e dello stato di presa in carico delle azioni sopra definite - è previsto entro **giugno 2025**.

Segue approvazione da parte del CDA e distribuzione del budget preventivato ai membri del GEPTEAM per la realizzazione delle azioni lì dove previsto E CONSIGLIATO DAL GEPTEAM.