

2024-2027

GENDER EQUALIT PLAN

Piano per la parità di genere



Introduzione

L'Accademia del Lusso ADLM SRL, 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 del Lusso ADLM SRL 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 del Lusso ADLM SRL ha costituito un gruppo di lavoro composto dal Presidente del Consiglio di Amministrazione dell'Istituzione e integrato da componenti della Direzione Aziendale e 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 ADLM SRL, 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 del Lusso ADLM SRL 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 ad abbattere gli ostacoli che ancora separano ADLM SRL 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 del Lusso ADLM SRL senso di appartenenza, condivisione degli obiettivi e possibilità di crescita.

È 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 del Lusso ADLM SRL, 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 15/07/2024 ed il comitato composto come sopradescritto approva il documento e il relativo budget di attuazione. Nella stessa data come specificato nell'Area di intervento 1 il Comitato GEP 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 contesto

L'Accademia del Lusso ADLM SRL è nata nel 2005 e dal 2021 ha ottenuto l'accreditamento da parte del MUR. Nel tempo, l'Accademia del Lusso ADLM SRL ha sviluppato i propri corsi e il proprio approccio didattico a partire dall'evoluzione della creatività italiana con l'idea di mantenere storia e tradizione, aggiornandola costantemente con canoni contemporanei di design artigianale

Attualmente ADLM Srl eroga percorsi triennali di primo livello in

- Fashion Design
- Fashion Styling & Communication
- Fashion Brand Management
- Interior design for fashion
- Video Design
- Grafica
- E Bienni specialistici in
- Fashion Art Direction

L'Accademia del Lusso ADLM SRL opera su diverse sedi: Milano e Roma

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

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
16	71		12	39		7	40		0	0		7	22		35	150

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

Iscritti al 1° anno			Iscritti al 2° anno			Totale	
M	F		M	F		M	F
1	4		0	0		1	4

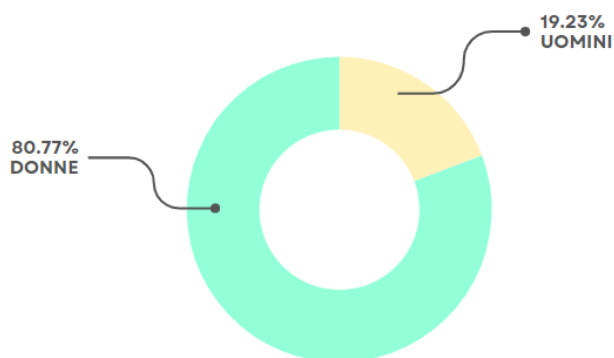
1. ORGANIZZAZIONE

Accademia del Lusso attualmente conta 26 dipendenti, per i quali l'Istituto adotta il contratto nazionale ANINSEI per il personale della scuola non statale. I livelli di anzianità, autonomia e responsabilità variano in base al ruolo all'interno dell'organizzazione e si riflettono nel livello contrattuale di ciascun dipendente.

Attualmente, il 19.23% dei dipendenti di Accademia del Lusso è di sesso maschile, mentre l'80.77% è femminile.

Oltre ai dipendenti, Accademia del Lusso assume anche collaboratori per lavorare su progetti specifici come stagisti.

Personale Totale diviso per Genere



Attualmente Accademia del Lusso l'83.33% di donne. Il genere non è mai stato un fattore nelle politiche di selezione e assunzione del personale.

Tra i dipendenti, le donne sono in quasi tutti i ruoli all'interno dell'organizzazione:

Aree	totale	n. donne	% donne
Consiglio di Amministrazione	3	0	0
Presidenza	0	0	0
Direzione	1	1	100%
Consiglio Accademico	7	2	28.57%
Segreteria didattica e amministrazione	13	12	91.67%



Reception	5	5	100%
Altri lavoratori/trici	5	4	80%

La principale differenza nella composizione di genere riguarda la leadership dell'organizzazione e il Consiglio di Amministrazione. Negli ultimi tre anni, il Presidente del Consiglio e tutti i suoi membri sono stati uomini.

All'Accademia del Lusso, il bilanciamento tra vita professionale e vita privata è una considerazione chiave nelle nostre politiche e decisioni relative al personale. Siamo in grado di soddisfare le richieste di orari adeguati da parte di tutti i dipendenti. Fin dall'inizio, abbiamo adottato un approccio flessibile nella gestione delle ore lavorative, consentendo ai dipendenti di personalizzare le proprie giornate lavorative in base alle esigenze dei progetti e alle loro vite personali, a condizione che completino il numero totale di ore indicato nei loro contratti ogni mese. Inoltre, l'assegnazione dei giorni di ferie è interamente a discrezione dei singoli dipendenti, senza tempi di riposo obbligatori o chiusure dell'ufficio predeterminate.

È stata prestata particolare attenzione ai congedi parentali, assicurando che le responsabilità legate all'educazione dei figli siano compatibili con la gestione del carico di lavoro. La possibilità di assenze prolungate dal lavoro a causa del congedo di maternità non ha mai influenzato le decisioni di assunzione o promozione. Al contrario, l'organizzazione ha cercato attivamente di supportare i propri dipendenti durante e dopo le gravidanze. Ad esempio, le donne che tornano dal congedo di maternità ricevono un aumento delle ore di lavoro da remoto, consentendo loro di lavorare di più da casa se lo desiderano. Inoltre, le sostituzioni durante il congedo parentale sono sempre gestite come accordi strettamente temporanei, garantendo che i dipendenti in congedo possano riprendere senza problemi i loro ruoli e responsabilità all'interno dell'organizzazione al loro ritorno.

Con riferimento al livello di inquadramento contrattuale, ecco la distribuzione dei livelli e tra donne ed uomini (con la conseguente RAL)

Livello di inquadramento contrattuale	N° donne	N° uomini
Livello 3	1	0
Livello 4	19	3

Struttura del GEP: aree, obiettivi e azioni

Il GEP dell'Accademia del Lusso ADLM SRL approvato dal COMITATO GEP 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 del Lusso ADLM SRL 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 15/07/2024 il COMITATO GEP 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 COMITATO GEP 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.

È 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 è 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 ADLM SRL, 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

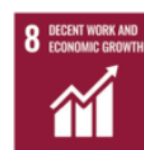
Timetable	a.a. 2024-2025	a.a. 2025-2026	a.a. 2026-2027
Elaborazione e approvazione della procedura	X		
Adozione della procedura		X	X

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 del LUSO 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”. Sarà inserito anche e soprattutto il riferimento alla dimensione di genere della violenza, con indicazioni chiare sulla 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 GEP-TEAM- e dello stato di presa in carico delle azioni sopra definite - è previsto entro novembre 2025. Segue approvazione da parte del COMITATO GEP e distribuzione del budget preventivato ai membri del GEPTEAM per la realizzazione delle azioni lì dove previsto