



Prot. n. 0001866 anno 2025 del 11/03/2025



Gender Equality Plan (GEP)

- GENDER EQUALITY PLAN

DELL'ACCADEMIA
DI BELLE ARTI
DI CARRARA

Triennio 2024/2027 -



IL CONSIGLIO ACCADEMICO DELL'11/02/2025

VISTA la Legge n. 508 del 21 dicembre 1999, “Riforma delle Accademie di belle arti, dell’Accademia nazionale di danza, dell’Accademia nazionale di arte drammatica, degli Istituti superiori per le industrie artistiche, dei Conservatori di musica e degli Istituti musicali pareggiati”;

VISTO il DPR n. 132 del 28 febbraio 2003, “Regolamento recante i criteri per l’autonomia statutaria ed organizzativa delle istituzioni artistiche e musicali a norma della Legge 21 Dicembre 1999 n° 508”;

VISTO il vigente Statuto dell’Accademia di Belle Arti di Carrara;

VISTO il D.lgs. 30/03/2001, n. 165, recante “Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”;

VISTA la direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4 marzo 2011, recante “Linee guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni”;

VISTO il Regolamento (UE) 2021/695 del Parlamento Europeo e del Consiglio, che ha definito il programma quadro Horizon Europe volto a finanziare la ricerca e l’innovazione per il periodo 2021-2027;

CONSIDERATO che il Piano di Uguaglianza di Genere costituisce un requisito obbligatorio per la partecipazione, da parte dei potenziali beneficiari, ai bandi dell’Unione Europea;

VISTA la guida della Commissione Europea “Horizon Europe Guidance on Gender Equality Plans (GEP)” del 29 settembre 2021, contenente le indicazioni per l’elaborazione di Piani di Uguaglianza di Genere;

RITENUTO necessario e opportuno adottare il Piano di Uguaglianza di Genere (o Gender Equality Plan – GEP) 2024-2027;

DELIBERA



INDICE

Politiche accademiche sulla parità di genere	Pag. 4
<hr/>	
Introduzione al Gender Equality Plan	Pag. 4
<hr/>	
Dati statistici Accademia di belle arti di Carrara	Pag. 5
<hr/>	
Obiettivi programmatici del GEP	Pag. 6
<hr/>	
SEZIONE 1 - Pari rappresentanza di donne e uomini negli organi decisionali e consultivi	Pag. 7
<hr/>	
SEZIONE 2 - Uguaglianza professionale del personale di diverso genere	Pag. 7
<hr/>	
SEZIONE 3 - La cultura dell'uguaglianza nella formazione	Pag. 7
<hr/>	
SEZIONE 4 - Percorsi di carriera di studentesse e studenti	Pag. 8
<hr/>	
SEZIONE 5 - Prevenzione e contrasto della violenza di genere e delle molestie sessuali e morali	Pag. 8
<hr/>	
SEZIONE 6 - Rafforzare attività e competenze inerenti al genere	Pag. 9
<hr/>	



POLITICHE ACCADEMICHE SULLA PARITÀ DI GENERE

L'Accademia di Belle Arti di Carrara si impegna a tutelare il principio costituzionale delle pari opportunità, promuovendo una cultura fondata sulla salvaguardia dei diritti della persona e favorendo un ambiente di studio e di lavoro inclusivo e rispettoso delle differenze.

Per rafforzare questo impegno, l'Accademia sostiene l'istituzione di una Commissione Etica, che contribuisca alla prevenzione e al contrasto di ogni forma di discriminazione, violenza e pregiudizio, inclusi quelli legati all'identità di genere e all'espressione di genere.

In questo contesto, l'analisi dei dati statistici rivestirà un ruolo centrale, in quanto fondamentale per progettare azioni efficaci che garantiscano pari opportunità nel lavoro, nella ricerca e nello studio. Parallelamente, verrà avviato uno studio sul linguaggio di genere, che consentirà di individuare e comprendere i meccanismi che alimentano fattori di discriminazione come stereotipi, pregiudizi e, in alcuni casi, violenza verbale.

A queste azioni tematiche specifiche si affiancheranno attività di monitoraggio delle attività didattiche, di ricerca e di terza missione, che, senza essere invasive, garantiranno il corretto svolgimento dell'attività accademica promuovendo sia una crescente consapevolezza del divario di genere (gender gap) che una maggiore sensibilità nei confronti delle problematiche di genere.

In questo quadro integrato, le azioni del Gender Equality Plan saranno messe in atto con coerenza e continuità, perseguendo l'obiettivo di un cambiamento culturale duraturo all'interno dell'istituzione.

INTRODUZIONE AL GENDER EQUALITY PLAN

Il Gender Equality Plan (GEP) è uno strumento strategico fondamentale per promuovere l'uguaglianza di genere all'interno delle istituzioni, che contribuisce allo sviluppo economico migliorando il benessere collettivo. Esso mira a integrare le tematiche legate all'uguaglianza di genere nelle politiche di gestione delle risorse umane, governance, ricerca, leadership e processi decisionali, con l'obiettivo di contrastare le asimmetrie di genere e favorire un ambiente più equo e rappresentativo, senza rischiare di forzare gli equilibri sociali e culturali.

Il GEP promuove azioni per prevenire violenza, stereotipi e pregiudizi di genere, nonché favorire l'equilibrio tra vita professionale e privata, la valorizzazione delle diversità, la parità salariale e una maggiore rappresentanza femminile nelle posizioni di leadership.



L'avvio del processo operativo del GEP richiede la costituzione di un gruppo di lavoro, composto da personale con competenze specifiche nei settori dirigenziali, didattici, di ricerca, amministrativi e sindacali.

Il documento recepisce lo schema proposto dall'European Institute for Gender Equality (EIGE), con l'obiettivo di adeguarne la struttura alla natura complessa e diversificata della comunità dell'Accademia di Carrara, una comunità caratterizzata da soggettività distinte, che dovranno individuare un approccio personalizzato per rispondere adeguatamente alle proprie esigenze.

Il documento è suddiviso in sei “*sezioni chiave*” come indicato dalle linee guida, ciascuna delle quali include schede sintetiche contenenti le azioni da programmare, i target diretti e indiretti, i responsabili istituzionali e operativi, le risorse umane e finanziarie dedicate, nonché gli obiettivi a lungo e breve termine, le scadenze temporali e gli indicatori di valutazione.

DATI STATISTICI ACCADEMIA DI BELLE ARTI DI CARRARA

Composizione della componente studentesca e del personale per ruolo e genere al 31/12/2024

Personale		
	F	M
Docenti di ruolo	14	39
Docenti a tempo determinato	6	7
Docenti a Contratto	0	3
Area EQ	2	1
Funzionari di ruolo	0	0
Funzionari a tempo determinato	3	0
Assistenti di ruolo	4	1
Assistenti a tempo determinato	1	0
Operatori di ruolo	12	2
Operatori a tempo determinato	1	0
Totale	43	53



Studenti		
	F	M
1° livello	510	310
2° livello	177	100
Totale	687	410

La rappresentanza di genere negli organi collegiali (eccetto i Revisori dei conti) è così ripartita:

Organi		
	F	M
Consiglio D'Amministrazione	1	5
Consigli Accademico	3	9
Revisori dei conti	1	1
Consulta Studentesca	2	5
Totale	7	20

OBIETTIVI PROGRAMMATICI DEL GEP

Il Gender Equality Plan dell'Accademia di Belle Arti di Carrara mira a promuovere l'uguaglianza di genere in tutte le sue dimensioni, accogliendo pienamente i principi di parità dei sessi e rispettando l'identità di genere. Per rafforzare questo impegno, il piano prevede azioni specifiche di prevenzione, sensibilizzazione e contrasto a tutte le forme di violenza e discriminazione legate al genere.

Sulla base di queste premesse, l'Accademia di Belle Arti di Carrara si impegna a mettere in atto le seguenti azioni divise per sezioni al fine di garantire il raggiungimento degli obiettivi prefissati.



SEZIONE 1 - PARI RAPPRESENTANZA DI DONNE E UOMINI NEGLI ORGANI DECISIONALI E CONSULTIVI

- Parità, proporzionalmente alle candidature, della rappresentanza negli organi decisionali elettivi (CA, CdA, Scuole, Dipartimenti e Corsi), e negli organi consultivi (NdV, Commissione Etica);
- Parità di rappresentanza nelle Commissioni di reclutamento dei docenti;
- Parità di rappresentanza nelle Commissioni d'esame (ammissione, profitto e di diploma).

SEZIONE 2 - UGUAGLIANZA PROFESSIONALE DEL PERSONALE DI DIVERSO GENERE

- Procedure di assunzione non discriminatorie;
- Utilizzo di una stessa modalità di assegnazione del trattamento economico incentivante per i dipendenti con funzioni e anzianità equivalenti;
- Pari opportunità di accesso per tutti i generi alla formazione continua, allo sviluppo e alla promozione nel corso della carriera;
- Conciliazione tra la vita professionale e la vita familiare del personale;
- Monitoraggio del gender equality sull'occupazione e sulle carriere all'interno dell'Istituto mediante un sistema di rapporti statistici;
- Contrasto agli stereotipi di genere e alla discriminazione sul lavoro mediante un programma di corsi di aggiornamento rivolti ai Responsabili (didattici e amministrativi).

SEZIONE 3 - LA CULTURA DELL'UGUAGLIANZA NELLA FORMAZIONE

- Verifica con azioni di monitoraggio statistico sulla pari rappresentanza dei generi nel personale docente e amministrativo;
- Procedure di ammissione garantite di natura non discriminatoria e trasparente;
- Azioni di monitoraggio statistico per la verifica della cultura dell'uguaglianza integrata in tutte le forme di insegnamento: seminari, lezioni frontali e laboratori pratici;



- Un'equa rappresentanza di donne artiste, autrici e delle loro opere nei contenuti insegnati rispetto alla presenza maschile;
- Ricerche e studi di approfondimento sulle questioni di genere e dell'identità di genere;
- Formazione degli insegnanti volta a prevenire la diffusione di stereotipi di genere nell'insegnamento;
- Supporto alle iniziative studentesche volte a promuovere l'inclusione, la parità di genere e il rispetto delle diversità nella vita accademica e sociale.

SEZIONE 4 - PERCORSI DI CARRIERA DI STUDENTESSE E STUDENTI

- Promuovere la programmazione di un ciclo di incontri formativi volti a informare e consigliare gli studenti sulla costruzione delle loro future carriere professionali, garantendo le carriere delle donne, artiste e autrici, al pari delle carriere dei colleghi uomini;
- Incoraggiare la creazione di reti di studenti per contribuire a consolidare i percorsi di carriera femminili al pari delle carriere maschili;
- Sviluppare statistiche di genere sui percorsi di carriera artistica e professionale dei laureandi.
- Formare docenti e studenti sull'utilizzo delle carriere alias, assicurando la diffusione delle informazioni necessarie affinché gli studenti possano accedere a tale opzione in modo consapevole e senza discriminazioni.
- Garantire la formazione di docenti e studenti sull'utilizzo delle carriere alias e promuoverne la diffusione affinché gli studenti che potrebbero beneficiarne ne siano adeguatamente informati.

SEZIONE 5 - PREVENZIONE E CONTRASTO DI VIOLENZA DI GENERE E MOLESTIE SESSUALI E MORALI

- Effettuare attraverso la Commissione Etica un programma di azioni volte a favorire l'uguaglianza di genere e contrastare la violenza di genere nonché le molestie sessuali e morali;
- Favorire l'istituzione di procedure chiare e trasparenti per raccogliere le denunce delle vittime e, ove opportuno, attraverso i preposti organi ministeriali, sanzionare gli autori di violenza o molestie sessuali e/o morali;
- Effettuare campagne di informazione sui possibili percorsi e sulle strutture di supporto e ascolto presenti all'interno e/o all'esterno della struttura;



- In collaborazione con i pertinenti attori associativi e ministeriali, programmare azioni di formazione/informazione verso tutto il personale e il corpo studentesco volto a evidenziare atteggiamenti discriminatori, nonché ogni forma di comportamento sessista e violenza di genere.

SEZIONE 6 - RAFFORZARE ATTIVITÀ E COMPETENZE INERENTI AL GENERE

- Integrazione dei riferimenti al GEP nella normativa interna (regolamento generale, regolamento didattico, ecc.).
- Programmazione dell'implementazione delle necessarie azioni future volte a favorire la parità tra donne e uomini negli organi decisionali.

Il Direttore prof. Marco Baudinelli