

# NABA

NUOVA ACCADEMIA  
DI BELLE ARTI

VERSIONE ITALIANA

# GENDER EQUALITY PLAN

2024-2027

---

1. INTRODUZIONE	3
2. L'IMPEGNO DEL TOP MANAGEMENT	3
3. NABA, NUOVA ACCADEMIA DI BELLE ARTI	4
4. PARITÀ DI GENERE IN NABA	5
A. NABA SI RACCONTA... ATTRAVERSO I NUMERI: LE PERSONE DI NABA	5
B. NABA SI RACCONTA... ATTRAVERSO I NUMERI: DIVARIO SALARIALE DI GENERE	8
C. BILANCIAMENTO TRA VITA LAVORATIVA E PRIVATA	8
D. COMMISSIONE D&I	9
E. CARRIERA ALIAS PER STUDENTI, STAFF E CORPO DOCENTE	9
5. NABA GENDER EQUALITY PLAN	10

---

---

# 1. INTRODUZIONE

La parità di genere è un principio fondamentale dell'Unione Europea (UE), sempre ribadito nei suoi documenti fin dalla sua fondazione, sottolineando la necessità di trasformare questo principio in realtà con azioni concrete.

L'obiettivo 5 delle Nazioni Unite, parte dell'Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile, è dedicato alla parità di genere e mira a eliminare ogni forma di discriminazione e violenza contro donne e ragazze, sia in pubblico che in privato. Promuove pari opportunità in tutti i campi, inclusi istruzione, lavoro e partecipazione politica. Questo obiettivo è trasversale a tutti i 17 Obiettivi di Sviluppo Sostenibile, indicando un impegno globale per una società più giusta.

La Strategia per la parità di genere 2020-2025 dell'UE ha sottolineato l'importanza dell'approccio duale: misure specifiche per la parità di genere da un lato e l'integrazione di una prospettiva di genere in tutte le decisioni e settori dell'UE.

Nel campo della ricerca e innovazione, l'UE ha evidenziato la necessità di aumentare la presenza delle donne in posizioni di leadership, supportare le carriere scientifiche con ambienti di lavoro adeguati e integrare la dimensione di genere nella ricerca, per rispondere meglio ai bisogni di tutti i cittadini e le cittadine europei-e.

Dal 2021, è obbligatorio per le organizzazioni adottare un Gender Equality Plan (GEP) per accedere ai finanziamenti del Programma Horizon Europe.

In linea con le direttive europee, il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) dell'Italia ha sviluppato una strategia per contrastare le discriminazioni di genere, articolata in cinque priorità: lavoro, reddito, competenze, tempo e potere. Il PNRR mira a migliorare la posizione dell'Italia nel Gender Equality Index di EIGE di cinque punti entro il 2026.

Il rispetto della parità di genere è un prerequisito per ottenere i finanziamenti del PNRR.

In sintesi, ci sono numerosi stimoli a livello europeo e nazionale per politiche di genere e inclusione. I GEP sono strumenti di pianificazione e cambiamento che aiutano le organizzazioni a stabilire priorità, obiettivi concreti e misure specifiche per migliorare la parità di genere nelle loro attività didattiche e di ricerca, basandosi su una valutazione approfondita della situazione attuale.

In questa direzione va anche il Piano di NABA, Nuova Accademia di Belle Arti. Dopo un attento processo di auditing preliminare alla costruzione del Piano ha evidenziato lo stato dell'arte in materia di parità di genere all'interno dell'organizzazione. Sulla base dell'analisi dei dati disponibili Obiettivi e Azioni sono state disposte nell'arco di 3 anni, da Settembre 2024 ad agosto 2027.

---

# 2. L'IMPEGNO DEL TOP MANAGEMENT

Il top management di NABA è pienamente consapevole dell'importanza dell'equità di genere in tutti gli aspetti della gestione e dell'esperienza lavorativa delle/dei dipendenti, nonché nei processi aziendali e nelle opportunità di carriera e sviluppo. Il top management di NABA si è sempre impegnato a ridurre i bias di genere che possono incorrere nei processi di assunzione, nello sviluppo di carriera e nella retribuzione, promuovendo invece un sano equilibrio tra vita lavorativa e privata sia per il genere femminile sia per il genere maschile. La parità di genere non è considerabile un risultato raggiungibile con azioni sporadiche e saltuarie, quanto invece un processo continuativo di sviluppo e formazione. L'impegno continuo in questa direzione non è portato avanti dai singoli manager, ma dalla rete costituita da tutta l'organizzazione NABA. Questo documento rappresenta un ulteriore passo verso la creazione di una cultura inclusiva, indipendente dalla singola persona, ma incarnata nel DNA stesso di NABA.

Il top management esercita i suoi poteri per promuovere, con un approccio dall'alto verso il basso, una cultura inclusiva e priva di pregiudizi di genere all'interno dell'organizzazione. Allo stesso tempo, la dirigenza è aperta ai contributi che possono venire da tutto il personale sia staff sia docente per la promozione della parità di genere in NABA. Il top management esercita il suo potere, nei limiti della legge e delle volontà e indicazioni degli azionisti di NABA, per promuovere e migliorare costantemente la parità di genere e il benessere di tutti i lavoratori e le lavoratrici. La dirigenza riferirà agli azionisti l'importanza delle politiche di equità di genere per il successo e la crescita sia delle persone sia della qualità del business all'interno di NABA.

---

## 3. NABA, NUOVA ACCADEMIA DI BELLE ARTI

NABA, in quanto istituzione attiva nel settore Education, è punto di incontro e scambio tra corpo studentesco, docenti e staff. Data la sua natura, di centro di incontro e produzione, riconosce l'importanza di promuovere una cultura inclusiva e delle pari opportunità. La qualità dell'insegnamento e dei servizi erogati da NABA dipendono in primo luogo dal clima e dal mutuo rispetto tra gli attori principali di NABA: le persone. Per questo motivo, l'Accademia promuove attivamente politiche volte a sostenere il talento e l'equilibrio di genere all'interno dei suoi team. Con l'adozione di questo documento, il Piano per l'Uguaglianza di Genere (GEP), NABA si è dotata di uno strumento potente per sostenere investimenti a vasto raggio, mirati al cambiamento strutturale, senza ipocrisia. L'uguaglianza di genere consente a ciascun membro dell'Accademia di svilupparsi raggiungendo il suo massimo potenziale, superando gli stereotipi e i pregiudizi culturali. Il Gender Equality Plan (GEP) si concentra su aree strategiche per promuovere l'uguaglianza di genere e le pari opportunità in tutti i settori istituzionali. L'obiettivo è delineare e definire le specificità dei processi che verranno implementati nel medio e lungo periodo, integrandoli ciclicamente allineandosi ai principi stabiliti dall'Unione Europea e seguendo il sustainable development goal 5 (Gender Equality) promosso dalle Nazioni Unite. Il GEP di NABA segue le fasi raccomandate dalla Commissione Europea, tra cui valutazione, audit e pianificazione strategica. Il piano affronta le seguenti aree tematiche chiave:

### 1. Raggiungere un miglior equilibrio di genere tra il personale

Aumentare la rappresentanza di genere e la partecipazione a tutti i livelli di NABA. Implementare strategie per promuovere opportunità paritarie per genere, garantendo una rappresentanza equilibrata di genere nei ruoli di leadership, nel corpo docente e tra gli studenti.

### 2. Sensibilizzazione e lotta agli stereotipi di genere

Aumentare la consapevolezza e sfidare gli stereotipi di genere. Condurre workshop, seminari e campagne per educare la comunità NABA sugli stereotipi di genere e promuovere una cultura di inclusione e rispetto.

### 3. Prevenire e contrastare molestie sessuali e la violenza di genere

Combattere le molestie sessuali e la violenza di genere. Stabilire politiche chiare, fornire formazione e creare un meccanismo di segnalazione sicuro per prevenire e affrontare gli episodi di molestie sessuali e violenza all'interno di NABA.

### 4. Contribuire al benessere individuale attraverso misure di equilibrio tra lavoro e vita privata

Migliorare il benessere individuale attraverso misure di equilibrio tra lavoro e vita privata. Sviluppare e attuare politiche che supportino orari di lavoro flessibili, congedi parentali e altre iniziative che aiutino il personale a bilanciare la vita professionale e personale.

### 5. Finalizzare un sistema di monitoraggio dei dati incentrato sul genere

Implementare un sistema di monitoraggio dei dati sensibile alla variabile di genere. Creare un sistema completo per raccogliere, analizzare e segnalare dati disaggregati per genere al fine di monitorare i progressi e informare future iniziative per l'uguaglianza di genere all'interno di NABA.

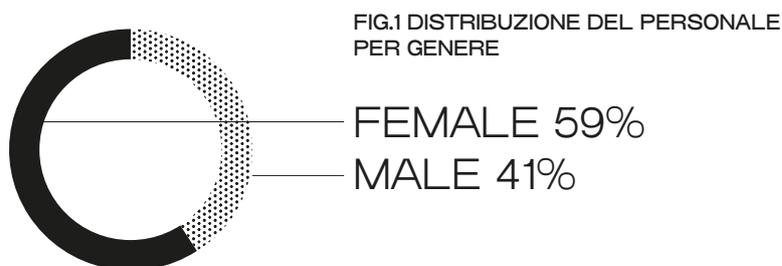
Il team del Piano di Parità di Genere (GEP) è composto da tre membri provenienti dal dipartimento delle Risorse Umane, dal Project Management e dal Comitato per la Diversità e l'Inclusione, già in funzione presso NABA dal 2023.

Il piano di parità di genere presentato in questo documento ha due finalità principali: presentare lo stato attuale dell'organizzazione in termini di parità di genere e delineare una strategia per migliorarlo ulteriormente nei prossimi tre anni, identificando un chiaro insieme di obiettivi e azioni appropriate.

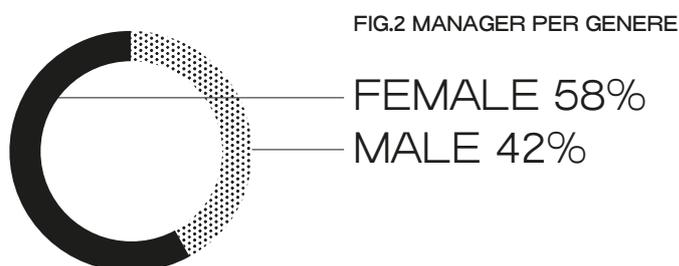
## 4. PARITÀ DI GENERE IN NABA

### A. NABA SI RACCONTA... ATTRAVERSO I NUMERI: LE PERSONE DI NABA

A marzo 2024, NABA contava su uno staff di 252 persone suddivise in 235 dipendenti, 15 stagisti/e e 2 consulenti a progetto. Per tutti i dipendenti, a esclusione dei dirigenti, NABA adotta il contratto nazionale ANINSEI per le scuole laiche. I ruoli dirigenziali sono assunti sotto il contratto collettivo nazionale del commercio. Le responsabilità, l'autonomia e la managerialità variano a seconda del ruolo all'interno dell'organizzazione e sono riflessi nel livello contrattuale definito per ogni dipendente. Allo stato attuale, a livello aggregato, il 59% della forza lavoro è di genere femminile e il rimanente 41% è composto da genere maschile.



Riguardo ai dipendenti che ricoprono ruoli manageriali, ad oggi NABA riscontra che il 58% dei manager sono di genere femminile, mentre il 42% è di genere maschile.



Considerando i livelli del contratto collettivo ANINSEI per i dipendenti di NABA e disaggregandoli per genere, il seguente grafico [figura 3] mostra la situazione attuale. L'Area Prima include gli assistant, gli specialist, i supervisor e i manager. L'Area Seconda comprende tutto il personale accademico, mentre l'Area Terza identifica i manager con più seniority e responsabilità.

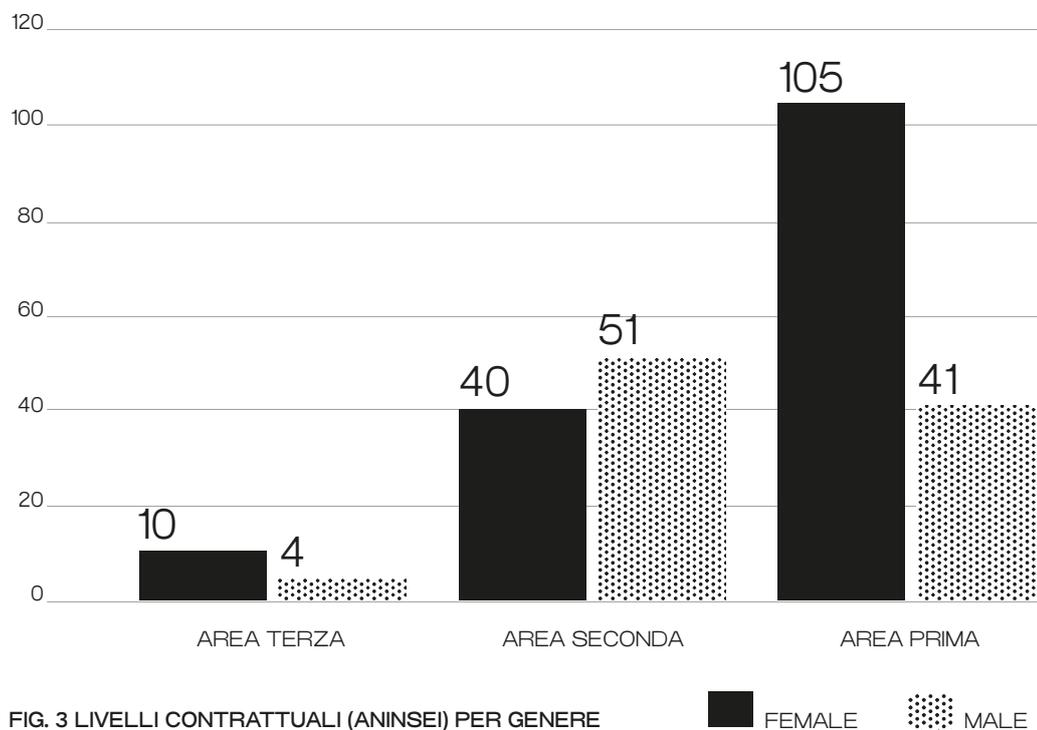
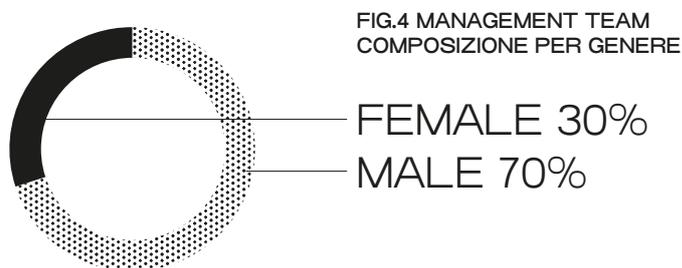


FIG. 3 LIVELLI CONTRATTUALI (ANINSEI) PER GENERE

All'interno della propria organizzazione, NABA prevede l'istituzione del Management Team, costituito da tutto il personale in posizione apicale e con diretto riporto al Managing Director e all'Operations Director (Area Terza e dirigenti). Il grafico sottostante prende in esame il solo Management Team, evidenziando che il 70% dello stesso è di genere maschile, mentre il 30% è di genere femminile. L'aumento percentuale delle donne in posizioni manageriali è segno della consapevolezza che team bilanciati dal punto di vista di genere superino quelli dominati da una presenza consistente di un solo genere.



Il Management Team è consapevole dell'importanza di aumentare il numero di posizioni con contratto dirigenziale per dipendenti di genere femminile e intende agire in tal senso. Ad oggi, solo il 12,5% del personale assunto con contratto da dirigente risulta di genere femminile, mentre il restante 87,5% risulta di genere maschile.

NABA è controllata dal Consiglio di amministrazione di Galileo Global Education Italia s.r.l (GGEI). Il consiglio di GGEI è composto per il 78% da uomini e per il 22% da donne. Essendo un'azienda controllata, NABA non ha alcuna influenza o voce nella nomina dei membri del Consiglio di amministrazione di GGEI; tuttavia, rende presente ai suoi shareholders l'importanza dell'equità di genere a tutti i livelli dell'organizzazione.

NABA è a conoscenza dell'importanza di rappresentare un equo mix di genere in ogni team di lavoro. Secondo la ricerca *Diversity wins: how inclusion matters* di McKinsey & Company: le aziende con maggiore diversità di genere hanno il 25% di possibilità in più di generare maggiori profitti. La diversità di genere può favorire una diversità di approcci e soluzioni e contribuire alla creazione di un ambiente inclusivo. Ad oggi, in parte per ragioni storiche e macrotrend di settore, si evidenziano ancora alcuni team in cui la presenza di un solo genere supera il 70%. NABA si impegna a promuovere il mix di genere in ogni suo dipartimento.

DEPARTMENT	PREDOMINANT GENDER (OVER 70%)
Academic Coordinator	F
Admissions	F
Career Service	F
Communication & Web	F
Design	F
Digital Enrollment	F
Facilities	M
HR	F
Industry Relation	F
IT	M
Laboratory Design	M
Laboratory Media	M
Marketing Domestic	F
Media	M
Registration Office	F
Visual Art	M

FIG. 5 DIPARTIMENTI IN CUI LA PRESENZA DI UN SOLO GENERE SUPERA IL 70%

## B. NABA SI RACCONTA... ATTRAVERSO I NUMERI: DIVARIO SALARIALE DI GENERE

NABA è impegnata a garantire a tutti i dipendenti una remunerazione equa, contrastando le differenze di retribuzione basate sul genere. La situazione attuale di NABA dipinge uno scenario incoraggiante e marcato da un trend positivo, in cui esistono piccole differenze a favore sia del genere maschile sia di quello femminile, a seconda dei ruoli ricoperti. Nei ruoli di *assistant*, *specialist* e *manager*, in media il genere maschile riceve una compensazione più elevata. D'altra parte, nei ruoli di *supervisor*, *senior manager* o *head of*, in media è il genere femminile a ricevere una RAL più elevata. Le differenze sono comunque contenute entro poche centinaia di euro lordi all'anno (come riportato nella figura 5), confermando che NABA opera favorendo un ambiente di remunerazione equo. Tuttavia, NABA si impegna a ridurre ulteriormente il divario e si adopererà per tendere a un perfetto equilibrio salariale tra generi differenti. L'obiettivo del GEP è sostenere il risultato raggiunto, migliorarlo e garantirlo per il futuro.

ROLE	DELTA (F-M) ON AVERAGE RAL PER GENDER
Assistant (classi IV(a)+VI(a))	-141,6 €
Specialist (classi IV(c)+VI(b))	-342 €
Supervisor (IV(d)+VII(a)(low)+VI(c))	665,1 €
Manager (classi V+VII(a)(high)+VII(b))	-389,6 €
Senior Manager/Head of (classi VII(c)+VIII(a)+VIII(b))	1467,1 €

FIG. 6 DELTA SALARIALE DI GENERE CALCOLATO SULLA RAL MEDIA E DIVISO PER RUOLO

## C. BILANCIAMENTO TRA VITA LAVORATIVA E PRIVATA

Il bilanciamento tra vita lavorativa e privata è sempre stato un fattore fondamentale nelle politiche e nelle decisioni legate alle persone di NABA. Le richieste di riduzione dell'orario da tempo pieno a part-time sono il più delle volte state accolte e adeguamenti dell'orario sono stati concordati (là dove possibile) con tutti i dipendenti che lo hanno richiesto. Inoltre, tutti i dipendenti (qualora la loro funzione lavorativa lo consenta) possono lavorare in remoto fino a 60 giorni all'anno. Il numero di giorni di lavoro in remoto disponibili è aumentato da 48 a 60 nell'ultimo anno. Questo dimostra l'impegno di NABA nel favorire la giusta conciliazione tra vita privata e tempo lavorativo.

È stata prestata particolare attenzione alle assenze per congedo parentale, garantendo che la cura dei figli sia compatibile con la gestione del carico di lavoro. La possibilità di lunghe assenze dal lavoro a causa di congedo di maternità o paternità non è mai stata un fattore nelle decisioni di assunzione o promozione. Al contrario, l'organizzazione ha cercato di venire incontro alle esigenze dei propri dipendenti durante e dopo le gravidanze. Inoltre, le sostituzioni per congedo parentale vengono sempre gestite come un accordo strettamente temporaneo, garantendo che i dipendenti in congedo possano riprendere le loro attività e il loro ruolo all'interno dell'organizzazione al loro ritorno.

NABA conta 6 dipendenti che beneficiano della Legge 104/92. Tra di loro, 4 sono di genere femminile e 2 di genere maschile. D'altra parte, i dipendenti categorie protette sono 14 all'interno di NABA: 10 sono di genere femminile e 4 di genere maschile. NABA si impegna a offrire tutto il supporto necessario ai dipendenti categorie protette, al fine di sostenerli al meglio nell'espressione del loro potenziale.

## D. COMMISSIONE D&I

La Commissione D&I è stata istituita nel 2023 con l'obiettivo di proporre iniziative volte a promuovere la formazione dello staff amministrativo, del corpo docente e della comunità degli/delle studenti sui temi della diversità, dell'equità e dell'inclusione. La Commissione è attualmente composta da sette membri, impiegati presso NABA Milano e Roma, e afferenti ai dipartimenti di Segreteria Didattica, Coordinamento Accademico, Career Service, Faculty.

Per l'anno fiscale luglio 2023 – giugno 2024, la Commissione ha investito un budget di 20.000 euro nelle seguenti attività:

- **Adesione di NABA a Parks – Liberi e Uguali**, associazione senza scopo di lucro con base a Milano, impegnata nel diversity management aziendale su orientamento affettivo-sessuale e identità di genere.
- **Organizzazione di tre webinar** aperti a staff e corpo docente sui seguenti temi:
  - a. Interculturalismo e discriminazione razziale – Docente: Shata Diallo
  - b. Disability Management in azienda – Docente: Consuelo Battistelli
  - c. Violenza di genere – Docente: Giovanna Vingelli
- **Partecipazione della Commissione D&I a una serie di laboratori teorico-pratici** tenuti dai/dalle consulenti esterni/e Elena Panciera, Elia Zeno Covolan e Raky Doumbia e finalizzati alla stesura di un **vademecum di comunicazione inclusiva** a uso interno di staff e corpo docente
- **Acquisto di cento titoli per le library** di Milano e Roma su temi oggetto di interesse della Commissione, tra cui queer/LGBTQIA+ studies, feminist theories, critical race theory, disability studies, inclusive communication, accessible design etc.
- **Erogazione liberale** a Lucha y Siesta, CAV e casa di accoglienza per donne e minori in percorsi di fuoriuscita dalla violenza, con base a Roma.

## E. CARRIERA ALIAS PER STUDENTI, STAFF E CORPO DOCENTE

NABA vuole garantire al corpo studentesco l'opportunità di vivere in un ambiente di studio sereno, attento alla tutela della privacy e della dignità dell'individuo, in cui i rapporti interpersonali siano improntati alla correttezza, al reciproco rispetto delle libertà e dell'invulnerabilità della persona.

Per questo a partire dall'anno accademico 2021/22, l'accesso alla CARRIERA ALIAS - un profilo burocratico transitorio e non consolidabile alternativo a quello anagrafico - è stato esteso agli/alle studenti transgender, non-binary, gender non-conforming nel rispetto del principio di autodeterminazione di genere.

La persona richiedente non avrà più l'obbligo di presentare né la perizia psicologica attestante una condizione di "incongruenza di genere" né il nullaosta endocrinologico atto a certificare l'assunzione della terapia ormonale sostitutiva (TOS), ma sarà solo tenuta a sottoscrivere un accordo di riservatezza con l'ateneo.

Il profilo ALIAS, che prevede il rilascio di un nuovo badge e la creazione di una nuova casella email@studenti.naba.it con il nome d'elezione, può essere utilizzato per tutte le attività e i servizi interni al Campus, ma non può essere impiegato per la candidatura a stage, per l'accesso a programmi di mobilità internazionale o per la redazione di documenti ufficiali come i certificati di iscrizione o la pergamena di laurea. Per gli/le studenti che hanno avviato un percorso di affermazione di genere ai sensi della legge 164/82 in materia di rettificazione di attribuzione di sesso, la carriera alias decadrà automaticamente all'atto della presentazione presso la Segreteria Didattica del documento d'identità rettificato previa emissione della sentenza del Tribunale competente.

Si specifica che gli/le studenti che non hanno ancora raggiunto la maggiore età possono richiedere l'attivazione della carriera alias, previo rilascio nullaosta di genitori/tutori legali.

## 5. NABA GENDER EQUALITY PLAN

NABA si impegna a promuovere l'uguaglianza di genere, l'inclusività e la diversità in tutti i suoi ambiti di attività. Il presente piano per l'uguaglianza di genere 2025-2027 è stato sviluppato per affrontare le sfide esistenti e promuovere una cultura di equità e rispetto. Questo Piano di Parità di Genere (GEP) è il primo documento formale di NABA riguardante l'uguaglianza di genere. Esso identifica gli sforzi e i risultati raggiunti fino ad oggi, culminando nella creazione di un comitato responsabile per promuovere politiche di uguaglianza di genere all'interno dell'azienda. Serve anche come punto di partenza e bussola per gli obiettivi futuri di NABA in termini di parità di genere, mirando a creare l'ambiente di lavoro più umano e inclusivo possibile. Questo piano sarà pubblicato sul sito web dell'azienda, e il comitato per la diversità e l'inclusione, insieme all'ufficio delle risorse umane, verificherà l'attuazione del piano e i miglioramenti effettivi ottenuti basati su dati disaggregati.

*Il piano comprende cinque aree strategiche, ulteriormente dettagliate di seguito:*

### 1 - RAGGIUNGERE UN MIGLIOR EQUILIBRIO DI GENERE TRA IL PERSONALE:

OBIETTIVO SPECIFICO 1.1	EQUILIBRARE IL BILANCIAMENTO DI GENERE NEI DIVERSI TEAM OPERANTI IN NABA
AZIONE	Promuovere un bilanciamento di genere in ogni dipartimento operante in NABA, proponendo in fase di selezione una riflessione riguardante il livello e il bilanciamento di genere considerando lo specifico team. Al manager, là dove necessario, verranno presentati almeno il 20% di candidature del genere meno rappresentato nello specifico dipartimento. La descrizione delle job vacation sarà effettuata facendo attenzione ad un linguaggio inclusivo ed includendo un riferimento esplicito all'intento di NABA di valorizzare diversità ed inclusione nel proprio staff.
RESPONSABILITÀ	Dipartimento HR
TEMPISTICA	Annualmente verrà valutato il risultato ottenuto e si ragionerà su eventuali azioni correttive. Ogni sei mesi il GEP team calcolerà il mix di genere per ogni dipartimento di NABA.
INDICATORI	Calcolo annuale del livello di bilanciamento di genere per dipartimento. Cercando, per ogni dipartimento contenente un numero di dipendenti maggiore di 3, di non avere rappresentanza di un solo genere per oltre il 70% del totale.

<b>OBIETTIVO SPECIFICO 1.2</b>	<b>CONTRASTARE OGNI DIVARIO SALARIALE DI GENERE, CONTENENDOLO PROGRESSIVAMENTE FINO ALL'ANNULLAMENTO DEL DELTA</b>
AZIONE	Considerando il budget annuale, eseguire un'analisi annuale sulle retribuzioni disaggregate per genere e analizzare eventuali delta, proponendo azioni correttive, là dove necessario. L'analisi dei differenziali salari riguarderà retribuzione base ed incentivi, poiché la letteratura segnala come sia nella componente mobile del salario che si annidano le principali divergenze. L'azione proposta consiste nel ridurre progressivamente i delta e in ogni caso monitorarli per evitare un incremento di divergenza salariale di genere.
RESPONSABILITÀ	Dipartimento HR
TEMPISTICA	2025-2027 con azioni di monitoraggio e pubblicazione dei risultati e formulazione di eventuali azioni correttive.
INDICATORI	Delta delle medie delle retribuzioni disaggregate per genere e suddivise per ruolo

<b>OBIETTIVO SPECIFICO 1.3</b>	<b>PROMOZIONE DI PERSONALE DI GENERE FEMMINILE IN POSIZIONI APICALI (SIA A LIVELLO DI RUOLO SIA A LIVELLO CONTRATTUALE)</b>
AZIONE	Promuovere a ruoli dirigenziali personale di genere femminile
RESPONSABILITÀ	Management Team e Dipartimento HR
TEMPISTICA	Ogni 2 anni verrà valutato il risultato ottenuto, in considerazione del budget e dei risultati aziendali
INDICATORI	Incremento nella % di Dirigenti di genere femminile sul totale della popolazione dirigenziale

### Risorse allocate all'obiettivo 1:

Si è calcolato un impegno di circa 150 h/anno per l'attuazione di questo obiettivo con un conseguente costo di 5.280 €/anno. Inoltre, viene stimato uno stanziamento di 70.000 € per finanziare la promozione di talenti di genere femminile a ruoli dirigenziali nel periodo del presente GEP.

## 2 - AUMENTARE LA CONSAPEVOLEZZA E COMBATTERE GLI STEREOTIPI DI GENERE

**OBIETTIVO SPECIFICO 2.1** ORGANIZZARE E PROMUOVERE ATTIVITÀ DI SENSIBILIZZAZIONE PER ACCRESCERE LA CONSAPEVOLEZZA E COMBATTERE GLI STEREOTIPI DI GENERE.

AZIONE	Attività di formazione e disseminazione rivolte alla comunità interna dell'Accademia su temi D&I con particolare focus sul contrasto agli stereotipi di genere dedicati allo staff; coinvolgimento degli studenti in workshop sulla violenza di genere nel mondo del lavoro.
RESPONSABILITÀ	D&I e GEP Team
TEMPISTICA	2025-2027
INDICATORI	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Identificazione di un network esterno all'Accademia per facilitare l'erogazione della formazione;</li> <li>■ Organizzazione di almeno 1 webinar all'anno per lo staff promosso dalla Commissione D&amp;I sulle tematiche di genere;</li> <li>■ Organizzazione di almeno 1 workshop all'anno per gli studenti promosso dalla Commissione D&amp;I sulle tematiche di genere</li> </ul>

**OBIETTIVO SPECIFICO 2.2** CONDIVISIONE DI UN LINGUAGGIO ATTENTO AL GENERE NELLA COMUNICAZIONE ISTITUZIONALE DI ACCADEMIA, IN CONTRASTO AGLI STEREOTIPI DI GENERE

AZIONE	Creare un gruppo di lavoro per redigere Linee guida al fine di promuovere in Accademia un linguaggio attento al genere nella comunicazione istituzionale
RESPONSABILITÀ	D&I e GEP Team
TEMPISTICA	2025-2026
INDICATORI	Stesura, approvazione, pubblicazione e diffusione di linee guida per un uso del linguaggio attento al genere nella comunicazione istituzionale di Accademia

**OBIETTIVO SPECIFICO 2.3**      **PROMOZIONE DELLA DIMENSIONE DI GENERE NEI CONTENUTI DELLA RICERCA E NELLA DIDATTICA**

AZIONE	Potenziamento della disseminazione e divulgazione di attività e progetti svolti in collaborazione con il DRaFT (Department of Research & Faculty Training) o all'interno della didattica istituzionale NABA, attraverso un aggiornamento periodico del sito web e dei canali di comunicazione di Accademia.
RESPONSABILITÀ	DRaFT & Faculty
TEMPISTICA	2025-2027
INDICATORI	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Monitoraggio del numero di eventi organizzati dal DraFT e dalla Faculty nell'ambito della dimensione di genere.</li> <li>■ Organizzazione di almeno 1 evento/talk dedicato alla divulgazione di progetti di ricerca e/o didattici nell'ambito della dimensione di genere per corpo studentesco e staff.</li> <li>■ Monitoraggio della visibilità dei post su tematiche di genere diffusi sui canali social di NABA. Incremento percentuale della visibilità sui suddetti post rispetto agli anni passati.</li> </ul>

**Risorse allocate all'obiettivo 2:**

Si è calcolato l'impiego di risorse interne per un ammontare pari a 33.000 € e circa 800 h di lavoro per l'intera durata del presente GEP e circa 11.000 € allocati a consulenze e collaborazioni esterne, per l'intera durata del presente GEP.

### 3 - CONTRASTO ALLA VIOLENZA DI GENERE

**OBIETTIVO SPECIFICO 3.1**      **ATTIVITÀ DI RILEVAZIONE E MONITORAGGIO SULLA DISCRIMINAZIONE E VIOLENZA DI GENERE IN ACCADEMIA.**

AZIONE	Erogazione di una Survey sulla violenza di genere, a più livelli, all'interno dell'organizzazione, sia per staff sia per corpo docente.
RESPONSABILITÀ	GEP Team
TEMPISTICA	2025-2027
INDICATORI	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Restituzione di un report analitico</li> <li>■ Valutazione delle eventuali criticità emerse e conseguente proposta di azioni correttive</li> </ul>

**OBIETTIVO SPECIFICO 3.2 ATTIVITÀ DI FORMAZIONE SULLA VIOLENZA DI GENERE**

AZIONE	Organizzazione di attività di formazione per staff e corpo studentesco sul tema della violenza di genere e nello specifico riguardante il contrasto alla violenza di genere e la diffusione delle informazioni sui servizi esterni di supporto per i casi di violenza, molestie e discriminazione.
RESPONSABILITÀ	D&I e GEP Team
TEMPISTICA	2025-2027
INDICATORI	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Organizzazione di almeno 1 webinar all'anno per staff sul tema del contrasto alla violenza di genere;</li> <li>■ Organizzazione di almeno 1 webinar all'anno o workshop o conferenza o seminario per gli studenti sul tema del contrasto alla violenza di genere.</li> <li>■ Numero di persone raggiunte dall'informazione.</li> </ul>

**OBIETTIVO SPECIFICO 3.3 REDAZIONE DI UNA POLICY SPECIFICA PER LA GESTIONE DI CASI DI VIOLENZA DI GENERE**

AZIONE	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Creazione di un gruppo di lavoro per redigere una policy specifica per la segnalazione e la gestione di eventuali casi di violenza di genere.</li> <li>■ Nomina di un consigliere/una consigliera di fiducia per la segnalazione di casi di violenza di genere;</li> <li>■ Sensibilizzazione dello Staff rispetto alla policy di gestione di eventuali casi di violenza di genere</li> </ul>
RESPONSABILITÀ	HR e GEP Team
TEMPISTICA	2025-2027
INDICATORI	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Monitoraggio del numero di segnalazioni riportate al/alla consigliere/a di fiducia</li> <li>■ Monitoraggio del numero di persone raggiunte dall'attività di sensibilizzazione e promozione della policy in oggetto.</li> </ul>

**Risorse allocate all'obiettivo 3:**

Si è calcolato l'impiego di risorse interne per un ammontare pari a 10.000 € per la durata del presente GEP (circa 300 h di lavoro) e circa 7.000 € allocati a consulenze e collaborazioni esterne per la durata del presente GEP.

## 4 - CONTRIBUIRE AL BENESSERE INDIVIDUALE MEDIANTE MISURE DI WORK-LIFE BALANCE

### OBIETTIVO SPECIFICO 4.1

#### EQUILIBRIO TRA VITA PRIVATA E AZIENDALE TRAMITE L'INTRODUZIONE DI ORARI FLESSIBILI

AZIONE	Promuovere orari di lavoro flessibili: entrata e uscita flessibile con una finestra di flessibilità di 30 minuti. La giornata deve risultare di 8h, ma l'entrata e l'uscita possono essere regolate liberamente dal dipendente in accordo con il proprio team e il proprio manager. Il Team HR predisporrà un accordo da firmare per ogni dipendente e un eventuale sistema di monitoraggio.
RESPONSABILITÀ	Dipartimento HR
TEMPISTICA	2025-2027
INDICATORI	Survey ogni due anni sull'utilizzo o meno dell'orario flessibile e calcolo della percentuale di dipendenti che sfruttano l'orario flessibile sul totale dei dipendenti

### OBIETTIVO SPECIFICO 4.2

#### MONITORAGGIO DEI BISOGNI DI WELFARE FRA IL PERSONALE DELL'ACCADEMIA

AZIONE	Survey sulla necessità e utilizzo di convenzione asilo nido o convenzione case di riposo per anziani, eventuale stipula di convenzioni. Survey sulla necessità di un percorso di coaching in caso di rientro da assenza prolungata dal lavoro per malattia/ congedo maternità-paternità, eventuale stipula di tale percorso.
RESPONSABILITÀ	GEP Team
TEMPISTICA	2025-2027
INDICATORI	In caso di esito positivo della survey, ogni tre anni si registreranno e analizzeranno i dipendenti che utilizzano eventuali convenzioni attivate (disaggregando i dati per genere) o il coaching proposto.

<b>OBIETTIVO SPECIFICO 4.3</b>	<b>PROMUOVERE LA CHIARA E TRASPARENTE DIVULGAZIONE DELLE INFORMAZIONI RELATIVE ALLE NORMATIVE CONTRATTUALI INERENTI AL RAPPORTO DI LAVORO DIPENDENTE</b>
AZIONE	Publicare sulla intranet informative legate ai permessi e ai congedi parentali, informazioni utili legate alla "vita di un dipendente" al fine di accrescere consapevolezza e autonomia del personale
RESPONSABILITÀ	HR Team & Communication Team
TEMPISTICA	2025-2027
INDICATORI	Numero di sezioni/articoli informativi pubblicati sulla intranet ogni tre anni.

#### Risorse allocate all'obiettivo 4:

Si è calcolato un impegno di circa 1.500 € per la creazione e stesura di policy aziendali; 2.500€/anno sono dedicate al monitoraggio e update delle azioni elencate al punto 4.

## 5 - FINALIZZARE UN SISTEMA DI MONITORAGGIO DEI DATI IN OTTICA DI GENERE

<b>OBIETTIVO SPECIFICO 5.1</b>	<b>PROMUOVERE E ANALIZZARE IL GEP INSIEME ALLA DIREZIONE GENERALE</b>
AZIONE	Pianificazione di incontri sull'implementazione e sullo stato di avanzamento del GEP con gli Organi di Governo e la Direzione Generale al fine di garantirne l'efficacia
RESPONSABILITÀ	GEP Team
TEMPISTICA	Annualmente si svolgerà un incontro di analisi e studio dell'implementazione del piano GEP
INDICATORI	Numero di incontri svolti annualmente (minimo 1 incontro/anno)

**OBIETTIVO SPECIFICO 5.2 RILEVAZIONI DEI DATI DISAGGREGATI PER GENERE**

AZIONE	Rilevazione in Accademia di dati quantitativi e qualitativi disaggregati per genere in diversi contesti (a) la percentuale dei generi in Accademia: personale docente e ricercatore, personale tecnico-amministrativo, comunità studentesca; (b) struttura organizzativa e posizioni apicali disaggregati per genere; (c) contenuti delle aree didattica e ricerca riguardanti il tema del genere, diversità e uguaglianza. Verrà anche pubblicato un breve report annuale.
RESPONSABILITÀ	GEP Team
TEMPISTICA	Annualmente si svolgeranno le analisi dei dati disaggregati e la pubblicazione del breve report
INDICATORI	Evoluzione dei KPI dei dati disaggregati per genere

**Risorse allocate all'obiettivo 5:**

Si è calcolato un impegno di circa 5.000 € per il periodo di validità del presente GEP, queste risorse verranno impiegate nella costruzione del sistema di monitoraggio e nella sua analisi ed esposizione alla Direzione Aziendale.