



Gender Equality Plan

2025 – 2027

1. Introduzione

L'uguaglianza di genere è da sempre un valore fondamentale dell'Unione Europea (articolo 2 e articolo 3, paragrafo 3, del TUE, articoli 8, 10, 19 e 157 del TFUE e articoli 21 e 23 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea), principio chiave del *"Pilastro europeo dei diritti sociali"* volto a sostenere mercati del lavoro e sistemi di protezione sociale equi e ben funzionanti, nonché uno dei *Sustainable Development Goals* (SDG) contenuti nell'Agenda 2030 delle Nazioni Unite.

Diverse sono state nel tempo le iniziative legislative, gli interventi giurisprudenziali e i finanziamenti che hanno così contribuito a consolidare il principio della parità di genere e la sua applicazione all'interno dell'Unione Europea, sia nelle organizzazioni istituzionali che in diversi settori della società.

Rilevante a tal fine è la *"Strategia per la parità di genere 2020-2025"*, documento strategico globale della Commissione che ha come obiettivo quello di garantire che tutti siano uguali e liberi di perseguire le loro scelte di vita, abbiano pari opportunità di realizzazione personale e le stesse possibilità di partecipazione sociale. Tale strategia è attuata utilizzando il principio dell'intersezionalità ovvero la combinazione del genere con altre caratteristiche personali in modo da determinare esperienze di discriminazione specifiche.

Le peculiarità della ricerca e dell'innovazione hanno poi condotto ad azioni specifiche per realizzare concretamente il principio di parità di genere, quali il programma quadro *"Horizon Europe"* per la ricerca e l'innovazione nel periodo 2021-2027 e lo Spazio Europeo della ricerca (*European Research Area_ERA*). Più nello specifico, l'obiettivo del programma *"Horizon Europe"* è quello di migliorare il sistema europeo di ricerca e innovazione, creando ambienti di lavoro improntati alla parità di genere, migliorando la qualità della ricerca e la rilevanza per la società delle conoscenze, delle tecnologie e delle innovazioni prodotte.

In tale cornice culturale ed istituzionale, si inserisce l'adozione del *Gender Equality Plan* (GEP), uno dei punti cardine del programma *"Horizon Europe"* e che riflette l'impegno concreto delle Istituzioni nel garantire la parità di genere.

L'adozione del *Gender Equality Plan* (GEP) è espressamente prevista, nel settore della ricerca e dell'innovazione, per tutti gli enti di ricerca e istituti di educazione superiore, oltre a costituire requisito di accesso richiesto dalla Commissione Europea per la partecipazione a tutti bandi *"Horizon Europe"*, ma anche dal Governo italiano per la partecipazione ai bandi PNRR-MUR (Linee guida PNRR-MUR per le iniziative di sistema della Missione 4: Istruzione e Ricerca).

Il Gender Equality Plan dell'Accademia di Belle Arti di Napoli – che recepisce le *"Linee guida Horizon Europe"* della Commissione Europea nonché il *"Vademecum per l'elaborazione del GEP"* redatto dal Gruppo di lavoro GEP della Commissione CRUI sulle Tematiche di genere (2021) - si propone quale strumento per diffondere una cultura sensibile alle tematiche di genere e orientata alla piena salvaguardia del principio costituzionale di parità.

2. Che cos'è il GEP?

Un Gender Equality Plan (GEP nel resto del testo) è un documento strategico, formale e dinamico adottato dalle organizzazioni, in particolare dagli enti pubblici, istituti di ricerca e università, con l'obiettivo di promuovere l'uguaglianza di genere all'interno delle proprie strutture. Il GEP rappresenta, dunque, un impegno concreto e sistematico verso il superamento delle disparità di genere e delle discriminazioni, attraverso politiche, obiettivi e azioni mirate a favorire l'inclusione e la parità di opportunità per donne e uomini. Questo strumento risponde a una duplice esigenza: da un lato, quella di conformarsi alle normative europee e nazionali in materia di equità di genere, dall'altro, di affrontare in maniera proattiva e strutturata le problematiche legate alle disuguaglianze di genere.

A titolo introduttivo, il documento presenta gli obiettivi principali dell'istituzione in merito a una visione integrata delle politiche di genere, richiamando i requisiti definiti dall'Unione Europea per la predisposizione dei Gender Equality Plans. Secondo le linee guida europee, è essenziale redigere un documento formale, approvato dagli organi apicali e pubblicato sul sito dell'istituzione, che delinei: i) il capitale umano e le competenze specifiche dedicate alla sua implementazione; ii) la raccolta e il monitoraggio di dati disaggregati per sesso/genere relativi a personale e studenti; iii) la produzione di rapporti annuali basati su indicatori specifici; iv) la promozione di attività formative rivolte al personale, compresi i dirigenti, volte alla sensibilizzazione sui temi di genere, pratiche di uguaglianza, parità e consapevolezza sui *bias* inconsci, incluse le discriminazioni indirette. L'Unione Europea sostiene le Università principalmente tramite i documenti forniti dall'European Institute for Gender Equality.

Il Gender Equality Plan ha, dunque, radici nella politica dell'Unione Europea, che da molti anni promuove l'uguaglianza di genere come principio fondamentale per la costruzione di una società inclusiva ed equa. In particolare, nel contesto della ricerca e dell'istruzione superiore, l'Unione Europea ha adottato una serie di politiche e iniziative per combattere la segregazione di genere e promuovere l'inclusione delle donne in settori tradizionalmente dominati dagli uomini, come le scienze, la tecnologia, l'ingegneria e la matematica (STEM).

Nel 2020, la Commissione Europea ha inoltre introdotto un requisito specifico per la partecipazione ai programmi di finanziamento del programma quadro Horizon Europe: a partire dal 2022, le organizzazioni pubbliche e le istituzioni di ricerca che desiderano accedere ai fondi europei devono disporre di un Gender Equality Plan. Questo requisito ha segnato un importante passo avanti verso la standardizzazione delle politiche di genere nelle organizzazioni accademiche e di ricerca in tutta Europa. Inoltre, il GEP costituisce il requisito di accesso richiesto dal Governo italiano per la partecipazione ai bandi PNRR-MUR (Linee Guida PNRR-MUR per le iniziative di sistema della Missione4: Istruzione e Ricerca).

Volendo offrire un quadro più esaustivo sulla natura del documento GEP, i requisiti essenziali per la sua redazione, come definiti dall'Unione Europea, includono:

(a) *L'approvazione formale da parte dell'ente*: il GEP deve essere un documento ufficiale e formale, approvato dagli organi di vertice e pubblicato sul sito web istituzionale. Esso deve essere ampiamente comunicato all'interno dell'ente, al fine di garantire un'ampia condivisione e una adozione olistica.

(b) *Risorse dedicate e competenze in materia di genere*: il GEP deve specificare chiaramente le risorse umane e finanziarie destinate alla sua implementazione, nonché le competenze necessarie in ambito di politiche di genere. Esso, dunque, non è da intendersi come un adempimento burocratico, ma come un piano strategico da costruire partendo dalle risorse finanziarie e umane disponibili all'ente, così da supportare un processo continuo di cambiamento organizzativo sostenibile.

(c) *Dati disaggregati per sesso/genere*: è necessario raccogliere e monitorare in modo sistematico dati relativi al personale e agli studenti, disaggregati per sesso/genere, per identificare eventuali disparità e monitorarne i progressi. Gli Atenei devono destinare risorse sufficienti per svolgere il monitoraggio e assicurare la divulgazione dei risultati delle analisi, da effettuare con cadenza annuale. Le attività di monitoraggio e valutazione sono strettamente connesse agli obiettivi delineati nel Gender Equality Plan (GEP): da un lato, l'analisi del contesto fornita dal Bilancio di genere indirizza il GEP sugli interventi da intraprendere; dall'altro, è necessario garantire un controllo costante sull'implementazione delle strategie previste nel piano.

(d) *Indicatori e reportistica*: il GEP deve prevedere l'uso di indicatori specifici per valutare l'efficacia delle misure adottate e la redazione di rapporti annuali che rendano conto dei risultati raggiunti. Tali indicatori devono essere costruiti e adoperati col fine di monitorare in maniera imparziale i risultati ottenuti rispetto ai risultati attesi nel breve e lungo periodo.

(e) *Attività di formazione e sensibilizzazione*: è essenziale prevedere attività formative rivolte al personale, inclusi i dirigenti, per promuovere una maggiore consapevolezza sui temi dell'uguaglianza di genere, delle discriminazioni indirette e dei cosiddetti bias inconsci.

A partire da queste caratteristiche generali, la Commissione europea individua cinque aree tematiche nelle quali il GEP dovrebbe articolarsi e che, come si vedrà, sono tutte presenti nel GEP dell'Accademia di Belle Arti di Napoli. Esse includono:

1. Equilibrio tra vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione;
2. Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali;
3. Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera;
4. Integrazione della dimensione di genere nella ricerca, nei programmi di insegnamento e nella formazione;
5. Contrasto alla violenza di genere, comprese le molestie sessuali.

Ogni area tematica richiede la definizione di obiettivi specifici e di azioni concrete, che permettano all'ente di affrontare le sfide legate all'uguaglianza di genere in maniera mirata ed efficace.

3. Guida alla lettura del GEP

Il Gender Equality Plan (GEP) dell'Accademia di Belle Arti di Napoli, è strutturato secondo schede operative, organizzate come suggerito dalla Commissione Europea. Queste schede rappresentano uno strumento essenziale per delineare, monitorare e valutare le azioni che l'ateneo mette in campo nelle cinque aree strategiche individuate a livello europeo. Ogni scheda è concepita non solo come una fotografia statica di impegni già presi, ma come parte di un processo ciclico e dinamico. Questo approccio permette di adattare e migliorare continuamente le strategie, utilizzando i dati e le esperienze raccolti in ogni triennio per rafforzare il lavoro negli anni successivi.

In ciascuna scheda, l'obiettivo è quello di rendere le azioni chiare, misurabili e rendicontabili. Le schede seguono una logica di pianificazione precisa: partono dalla definizione di obiettivi specifici all'interno dell'area di intervento e li scompongono in azioni concrete. Ogni azione è organizzata in modo da garantire un'applicazione reale e tangibile. Questo avviene attraverso la pianificazione dettagliata delle risorse necessarie (umane e finanziarie), l'assegnazione di responsabilità istituzionali e operative, e la definizione di destinatari chiari, sia diretti che indiretti.

Un elemento chiave di questa struttura è la suddivisione tra output e outcome. Gli output rappresentano i risultati immediati e tangibili delle azioni intraprese, come per esempio strumenti, report, o modifiche organizzative specifiche. Sono misurabili e servono a verificare se le azioni pianificate sono state portate a termine nei termini previsti. Gli outcome, invece, si riferiscono agli impatti a medio e lungo termine, sia materiali che immateriali, che le azioni hanno sulla cultura e sulle strutture dell'ateneo. Questi includono il miglioramento del benessere della comunità accademica, il rafforzamento delle politiche di inclusione, o la promozione di una maggiore equità di genere. La progettazione accurata di output e outcome coerenti è cruciale per garantire un uso efficiente delle risorse e per evitare dispersioni. Questo permette una gestione mirata e controllata delle azioni, favorendo un impatto concreto e misurabile. Ogni scheda tiene conto di indicatori di performance chiave (KPI, Key Performance Indicators) che vengono utilizzati per valutare in modo continuo e oggettivo il progresso delle azioni intraprese. I KPI sono indicatori numerici o qualitativi che permettono di monitorare se gli obiettivi prefissati stanno effettivamente portando ai risultati attesi.

Il monitoraggio è supportato anche da una timeline che si estende fino a tre anni, permettendo di distribuire le azioni su un arco temporale più lungo, ma sempre sotto uno stretto controllo. Questa pianificazione temporale permette all'ateneo di modulare gli interventi, di ricalibrare le risorse e di adattarsi in base ai risultati periodici del monitoraggio. La presenza di scadenze definite favorisce inoltre una maggiore responsabilizzazione degli organi coinvolti, facilitando la valutazione complessiva e consentendo un eventuale intervento correttivo in tempi utili. Un altro aspetto fondamentale di ogni scheda è la chiara definizione dei responsabili istituzionali e operativi. Questi sono incaricati non solo di implementare le azioni, ma anche di garantire un costante monitoraggio della loro qualità e del loro impatto. Il coinvolgimento di diverse figure, sia istituzionali che operative, permette di distribuire le responsabilità in modo che ogni azione sia seguita con attenzione. Il monitoraggio degli outcome e degli output è affidato a un sistema di valutazione interna che tiene conto dei risultati periodici e delle eventuali criticità, permettendo una gestione più agile e reattiva.

Infine, la procedura di valutazione, presente in ogni scheda, stabilisce le modalità attraverso cui viene determinato il raggiungimento o meno degli obiettivi. Questo processo di valutazione non si limita a un'analisi finale, ma accompagna l'intero ciclo di attuazione del GEP, permettendo correzioni in corso d'opera e una maggiore flessibilità nell'adattarsi a eventuali cambiamenti del contesto interno o esterno all'ateneo.

In sintesi, le schede del GEP sono strumenti strategici per assicurare che le politiche di uguaglianza di genere siano implementate in modo concreto e verificabile. La loro organizzazione in obiettivi, azioni, risorse e responsabilità, unita alla definizione di output e outcome chiari, fornisce un quadro completo e dettagliato che consente di misurare l'impatto delle azioni intraprese e di migliorare continuamente le politiche dell'ateneo in materia di equità di genere.

4.1 Le cinque aree del GEP

Di seguito si fornisce una spiegazione sinottica degli obiettivi presenti nelle cinque aree indicate dalla Commissione europea e presente nel GEP dell'Accademia di Belle Arti di Napoli.

In seno alla **prima area**, *Equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione*, l'Accademia di Belle Arti di Napoli, si impegna prevalentemente al raggiungimento di due obiettivi chiave: i) *Sostegno alle politiche di conciliazione di vita/lavoro e supporto alla genitorialità e alla cura della famiglia* e ii) *Promuovere la prospettiva di genere nella cultura organizzativa dell'istituzione*. Lo scopo che muove l'ateneo verso la realizzazione di questi obiettivi è da ricercarsi nella volontà di sostenere politiche e pratiche che permettano ai ricercatori, accademici e al personale tecnico amministrativo di bilanciare meglio la vita lavorativa con quella privata, con particolare attenzione a chi ha responsabilità di cura (come le esigenze inerenti alla genitorialità).

La **seconda area**, *Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali*, ha ispirato l'Accademia di Belle Arti di Napoli, nella direzione di pianificare un impegno volto a conseguire lo specifico obiettivo di *incrementare la presenza femminile nei processi decisionali* riguardanti l'intera comunità. Le azioni mirano alla ricognizione e al monitoraggio dell'equilibrio di genere nella composizione dei ruoli apicali, degli organi di ateneo e nella definizione di nuovi ruoli con funzioni adatte al perseguimento nel medio-lungo termine di tale obiettivo. L'Accademia di Belle Arti di Napoli, dunque, si impegna a garantire una rappresentazione equa nelle posizioni di leadership e negli organi direttivi, promuovendo una cultura organizzativa che supporti e valorizzi la l'uguaglianza di genere nei processi decisionali.

La pianificazione strategica inerente la **terza area**, *Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera*, si concretizza attraverso la progettazione di azioni volte a soddisfare due obiettivi chiave nella partecipazione equa alla vita della comunità dell'Accademia di Belle Arti di Napoli, e delle possibilità di progressioni e avanzamenti di carriera in essa. Gli obiettivi su cui il

GEP si focalizza in questa area sono prevalentemente due: i) *migliorare il bilanciamento della composizione delle commissioni di concorso per il reclutamento di personale docente/ricercatore e personale tecnico amministrativo*; ii) *promuovere la parità di genere nell'accesso alle posizioni accademiche, di ricerca e di lavoro tecnico amministrativo include l'adozione di misure volte al miglioramento della rappresentazione femminile in tutte le fasi della carriera*.

L'Accademia di Belle Arti di Napoli si impegna, inoltre, a promuovere una reale integrazione della dimensione di genere a tutti i livelli del suo organico accademico. Le sfide lanciate in seno alla **quarta area**, *Integrazione della dimensione di genere nella ricerca, nei programmi di insegnamento e nella formazione*, sono accolte attraverso la progettazione di azioni volte al raggiungimento di tre obiettivi: i) *favorire il bilanciamento in chiave di genere tra gli speakers e tra i membri dei comitati di programma degli eventi scientifici*; ii) *promuovere l'equilibrio di genere nell'ambito delle attività di ricerca*; iii) *rafforzare la dimensione di genere nei contenuti della ricerca*. Ciò significa tener conto delle differenze di genere esistenti nei metodi e nei contenuti delle attività scientifiche e didattiche a tutti i livelli di formazione offerti dall'Ateneo.

Infine gli obiettivi: i) *prevenzione, individuazione e gestione dei casi di molestie e violenze sessuali all'interno dell'Ateneo* e ii) *sensibilizzazione della comunità civile sul tema delle molestie e violenze sessuali*; mirano a creare un luogo e una cultura di lavoro che riconosca, intervenga e sensibilizzi tutta la comunità rispetto alle situazioni di violenza fisica e psicologica come indicato dalla Commissione europea nella **quinta area** denominata *contrasto alla violenza di genere, comprese le molestie sessuali*.

AREA 1. EQUILIBRIO VITA PRIVATA/VITA LAVORATIVA E CULTURA DELL'ORGANIZZAZIONE

Obiettivo 1: Sostegno alle politiche di conciliazione di vita/lavoro e supporto alla genitorialità e alla cura della famiglia

- Azione: 1.a) Predisposizione e diffusione di indagini periodiche sul benessere organizzativo e lavorativo
- Responsabili istituzionali e operativi: organi di governo dell'Accademia di Belle Arti di Napoli; Gruppo di lavoro GEP
- Destinatari: Comunità istituzione
- Risorse finanziarie: Risorse interne
- Output: Questionario in materia di benessere organizzativo e Lavorativo Outcome: Rafforzare le politiche di welfare dell'Ateneo
- Indicatori KPI 1.1 Tasso di risposta al questionario KPI.1.2 Report per l'analisi qualitativa dei risultati dei questionari
- Timeline: a.a. 2025/26 - a.a. 2026/27

Obiettivo 1: Sostegno alle politiche di conciliazione di vita/ lavoro e supporto alla genitorialità e alla cura della famiglia

- Azione: 1.b) Predisposizione di un Piano Organizzativo del Lavoro Agile
- Responsabili istituzionali e operativi: organi di governo dell'Accademia di Belle Arti di Napoli
- Destinatari: Personale Tecnico Amministrativo
- Risorse finanziarie: Risorse interne
- Timeline: a.a. 2026/27

Obiettivo 1: Sostegno alle politiche di conciliazione di vita/ lavoro e supporto alla genitorialità e alla cura della famiglia

- Azione 1.c) Stipula di accordi e convenzioni con strutture didattiche, di assistenza, sportive e ludiche (ad esempio asili nido, centri sportivi, ludoteche, campi estivi, biblioteche per bambini, etc.)
- Responsabili istituzionali e operativi: organi di governo dell'Accademia di Belle Arti di Napoli
- Destinatari: Comunità istituzione
- Risorse finanziarie: Risorse interne
- Output: Accordi e convenzioni
- Outcome: Rafforzare le misure di welfare offerte dall'Accademia di Belle Arti di Napoli
- Indicatori KPI .1.4 Numero di accordi/convenzioni, distinti per categorie
- Timeline: a.a. 2025/26 -a.a. 2026/27

Obiettivo 1: Sostegno alle politiche di conciliazione di vita/ lavoro e supporto alla genitorialità e alla cura della famiglia

- Azione 1.d) Predisposizione e diffusione di un'indagine sulle esigenze di genitorialità.
- Responsabili istituzionali e operativi: organi di governo dell'Accademia di Belle Arti di Napoli; Gruppo di lavoro GEP
- Destinatari: Comunità istituzione
- Risorse finanziarie: Risorse interne
- Output: Questionario in materia di esigenze sulla genitorialità.
- Outcome: mappatura sulle esigenze di welfare della comunità
- Indicatori KPI 1.5 Tasso di risposta al questionario KPI 1.6 Report per l'analisi qualitativa dei risultati dei questionari
- Timeline: a.a. 2024/25 - a.a 2025/26

Obiettivo 1: Sostegno alle politiche di conciliazione di vita/lavoro e supporto alla genitorialità e alla cura della famiglia

- Azione 1.e) Introduzione di un teaching-free period al rientro dal congedo per paternità o maternità
- Responsabili istituzionali e operativi: organi di governo dell'Accademia di Belle Arti di Napoli
- Destinatari: Corpo docente
- Risorse finanziarie: Risorse interne
- Output: periodo di teaching-free period
- Outcome: Rafforzare le misure di welfare offerte dall'Accademia di Belle Arti di Napoli
- Indicatori KPI .1.7 numero di mesi di teaching-free period
- Timeline: a.a. 2026/27

Obiettivo 1: Sostegno alle politiche di conciliazione di vita/ lavoro e supporto alla genitorialità e alla cura della famiglia

- Azione 1.f) Destinazione di quote dei fondi di ricerca per mobilità di ricercatori/ricercatrici con prole al di sotto dei 16 anni
- Responsabili istituzionali e operativi: organi di governo dell'Accademia di Belle Arti di Napoli
- Destinatari: Corpo docente
- Risorse finanziarie: Risorse interne
- Output: aggiornamento Regolamento per le missioni di servizio e le trasferte
- Outcome: Rafforzare le misure di welfare offerte dall'Accademia di Belle Arti di Napoli
- Indicatori KPI .1.8 Quota di destinazione fondi di ricerca all'azione -
- Timeline: a.a. 2025/26 - a.a. 2026/27

AREA 1. EQUILIBRIO VITA PRIVATA/VITA LAVORATIVA E CULTURA DELL'ORGANIZZAZIONE

Obiettivo 2: Promuovere la prospettiva di genere nella cultura organizzativa dell'Ateneo

- Azione 2.a) Realizzazione e adozione di linee guida per favorire l'integrazione in ottica di genere nel linguaggio amministrativo e nelle attività di comunicazione
- Responsabili istituzionali e operativi: organi di governo dell'Accademia di Belle Arti di Napoli, Gruppo di lavoro GEP
Destinatari: Comunità istituzione,
Risorse finanziarie: Risorse interne
Output: Linee Guida
Outcome: Promuovere l'ottica di genere nel linguaggio utilizzato all'interno e all'esterno dell'intera comunità
- Indicatori: KPI 1.9 Realizzato/non realizzato
- Timeline: a.a. 2025/26

Obiettivo 2: Promuovere la prospettiva di genere nella cultura organizzativa dell'Ateneo

Azione 2.b) Predisposizione del Bilancio di Genere

- Responsabili istituzionali e operativi: organi di governo dell'Accademia di Belle Arti di Napoli
- Destinatari: Comunità Istituzione, Comunità Locale
- Risorse finanziarie: Risorse interne
- Output: Costituzione del gruppo di lavoro Bilancio di Genere e predisposizione del bilancio di genere di Ateneo
- Outcome: Rafforzare la prospettiva di genere nella cultura organizzativa dell'Ateneo -
- Indicatori: KPI 1.10 Realizzato/non realizzato
- Timeline: a.a. 2026/27

Obiettivo 2: Promuovere la prospettiva di genere nella cultura organizzativa dell'Ateneo

- Azione 2.c) Progettazione e realizzazione di una sezione ad hoc sul sito istituzionale di Ateneo dedicato ai temi dell'equità di genere (Bdg e GEP)
- Responsabili istituzionali e operativi: organi di governo dell'Accademia di Belle Arti di Napoli, Ufficio Comunicazione e Orientamento, Ufficio Tecnico, Servizi Informatici,
- Destinatari: Comunità istituzione, Fruitore del sito internet di Ateneo
- Risorse finanziarie: Risorse interne
- Output: Sezione del sito internet
- Outcome: Rafforzare la prospettiva di genere nella cultura organizzativa
- Indicatori: KPI 1.11 Realizzato/non realizzato
- Timeline: a.a. 2025/26 - a.a. 2026/27

AREA 2. EQUILIBRIO DI GENERE NELLE POSIZIONI DI VERTICE E NEGLI ORGANI DECISIONALI

Obiettivo 3: Incremento della presenza femminile nei processi decisionali

- Azione 3.a) Ricognizione e monitoraggio in ottica *gender balance* della composizione degli organi collegiali e delle commissioni
- Responsabili: organi di governo dell'Accademia di Belle Arti di Napoli
- Destinatari: Comunità istituzione
- Risorse finanziarie: Risorse Interne
- Output: Report di monitoraggio
- Outcome: Maggiore consapevolezza rispetto alla questione dell'equilibrio di genere nei processi decisionali
- Indicatori: KPI 2.1 Rapporto uomini/donne nelle posizioni considerate
- Timeline: a.a. 2025/26

AREA 3. UGUAGLIANZA DI GENERE NEL RECLUTAMENTO E NELLE PROGRESSIONI DI CARRIERA

Obiettivo 4: Migliorare il bilanciamento della composizione delle commissioni di concorso per il reclutamento di personale docente e ricercatore e PTA

- Azione: 4.a) Monitoraggio della composizione delle commissioni di concorso per la verifica della soglia minima di presenza femminile in ciascuna commissione con distinzione dei ruoli
- dei commissari ed eventualmente attingere a personale esterno qualora necessario per garantire l'equità di genere nella composizione.
- Responsabili istituzionali e operativi: organi di governo dell'Accademia di Belle Arti di Napoli, Ufficio del Personale Tecnico Amministrativo, Docente e Ricercatore
- Destinatari: Coordinatori delle strutture accademiche
- Output: Sezione dedicata nel Bilancio di Genere
- Outcome: Consolidare il tema dell'equilibrio di genere nell'ambito delle politiche di reclutamento
- Indicatori: KPI 4.1 Rapporto uomo/donna nella composizione delle commissioni di concorso, con distinzione dei ruoli dei commissari
- Timeline: a.a. 2025/26

Obiettivo 4: Migliorare il bilanciamento della composizione delle commissioni di concorso per il reclutamento di personale docente e ricercatore e PTA

- Azione: 4.b) Attività di orientamento specializzata nelle scuole volta ad un maggiore equilibrio di genere tenendo conto di un monitoraggio delle studentesse/studenti iscritte/i ai corsi e individuando quali sono i corsi in cui sono sotto rappresentate/i

- Responsabili istituzionali e operativi: organi di governo dell'Accademia di Belle Arti di Napoli, Ufficio del Personale Tecnico Amministrativo, Docente e Ricercatore
- Destinatari: Scuole secondarie
- Output: Progetti di orientamento per le scuole volti a contrastare gli stereotipi di genere
- Outcome: Bilanciamento di genere in tutte le componenti umane dell'istituzione
- Indicatori: KPI 4.1 Quota di genere allievi e allieve ordinari -
- Timeline: a.a. 2025/26 - a.a. 2026/27

Obiettivo 5: Promozione dell'ottica di genere nell'ambito delle progressioni e negli avanzamenti di carriera

- Azione 5.a) Diffusione e condivisione di modelli positivi di scienziate, accademiche, ricercatrici ed eventuali ex allieve attraverso l'organizzazione di eventi dedicati
- Destinatari: Comunità istituzione, comunità locale
- Risorse finanziarie: Risorse interne
- Output: Incontri e testimonianze
- Outcome: Contribuire alla promozione del tema dell'equilibrio di genere nell'ambito delle politiche di reclutamento
- Indicatori: KPI 5.1 Numero di eventi organizzati; KPI 5.2 Numero di partecipanti agli eventi
- Timeline: a.a. 2025/26 - a.a. 2026/27

AREA 4. INTEGRAZIONE DELLA DIMENSIONE DI GENERE NELLA RICERCA, NEI PROGRAMMI DI INSEGNAMENTO E NELLA FORMAZIONE

Obiettivo 6: Favorire il bilanciamento in chiave di genere tra gli speakers e tra i membri dei comitati di programma degli eventi scientifici

- Azione: 6.a) Monitoraggio dell'equilibrio di genere degli eventi scientifici
- Responsabili istituzionali e operativi: organi di governo dell'Accademia di Belle Arti di Napoli, Gruppo di lavoro GEP
- Risorse finanziarie: Risorse interne
- Output: Sezione dedicata nel Bilancio di genere
- Outcome: Maggiore consapevolezza della comunità sul tema del bias di genere nell'organizzazione degli eventi scientifici (seminari, convegni ecc..)
- Indicatori: KPI 1.3 Realizzato/non realizzato,
- timeline: a.a. 2025/26

Obiettivo 7: Promuovere l'equilibrio di genere nell'ambito delle attività di ricerca

- Azione: 7.a) Incentivare la ricerca scientifica in un'ottica di equilibrio di genere
- Responsabili istituzionali e operativi: organi di governo dell'Accademia di Belle Arti di Napoli

- Destinatari: Comunità istituzione
- Output: Organizzare seminari/convegni/workshop che integrino l'attività formativa dell'Accademia di Belle Arti di Napoli con la dimensione di genere;
- Outcome: Formare una nuova consapevolezza della Comunità improntata sull'inclusività di genere.
- Indicatori: KPI 7.1. Numero pubblicazioni sul tema, partecipazione a progetti di ricerca finanziati sul tema
- Timeline: a.a. 2026/27

Obiettivo 8: Rafforzare la dimensione di genere nei contenuti della ricerca

- Azione: 8.a) Percorsi formativi dedicati a studenti dei corsi di dottorato dell'Accademia di Belle Arti di Napoli sul tema dell'equilibrio di genere
- Responsabili istituzionali e operativi: organi di governo
- Destinatari: Studenti di dottorato e ordinari
- Risorse umane: docenti interni ed esterni
- Risorse finanziarie Stima: Valore del budget da stilare per l'ingaggio dei docenti e speakers - Output: Percorsi formativi
- Outcome: Consolidare la conoscenza della questione di genere nell'ambito della ricerca scientifica e della formazione degli allievi ordinari
- Indicatori: KPI 1.3 Realizzato/non realizzato
- timeline: a.a. 2025/26

AREA 5. CONTRASTO ALLA VIOLENZA DI GENERE, COMPRESSE LE MOLESTIE SESSUALI

Obiettivo 9: Prevenzione, individuazione e gestione dei casi di molestie e violenze sessuali all'interno dell'Ateneo

- Azione 9.b) Stipula di accordi per implementazione di uno sportello di ascolto per la comunità studentesca, personale docente e ricercatore e PTA per il supporto psicologico e la gestione dei casi di molestie e violenze sessuali coprogettato nella sua compagine o almeno nella sua architettura con tutte le componenti dell'ateneo
- Responsabili istituzionali e operativi: organi di governo dell'Accademia di Belle Arti di Napoli
- Destinatari: Comunità istituzione
- Risorse finanziarie Stima: Valore del budget da stilare per l'istituzione di uno sportello d'ascolto
- Output: Sportello di ascolto
- Outcome: Rafforzare le misure di welfare offerte
- Indicatori: KPI 1.3 Realizzato/non realizzato, KPI 9.1 Numero di fruitori dello sportello di ascolto
- timeline: 2026

Obiettivo 9: Prevenzione, individuazione e gestione dei casi di molestie e violenze sessuali all'interno dell'Ateneo

- Azione 9.c) Redazione di linee guida per la gestione interna dei casi di molestie e violenze sessuali
- Responsabili istituzionali e operativi: organi di governo dell'Accademia di Belle Arti di Napoli
- Destinatari: Comunità istituzione
- Risorse finanziarie: Valore del budget per personale esterno esperto in violenza di genere
- Output: Linee guida per la gestione interna dei casi di molestie e violenze sessuali
- Outcome: Aumentare la consapevolezza da parte della comunità del supporto offerto
- Indicatori KPI 1.3 Realizzato/non realizzato
- timeline: 2027

Obiettivo 10: Sensibilizzare la comunità civile sul tema delle molestie e violenze sessuali

- Azione 10.a) Organizzazione di iniziative di disseminazione nell'ambito delle azioni presenti nel GEP in ottica preventiva per indurre la società a adottare comportamenti adeguati sul tema
- Responsabili istituzionali e operativi: organi di governo dell'Accademia di Belle Arti di Napoli
- Destinatari: Comunità istituzione
- Risorse finanziarie Stima: da inserire in sede di bilancio previsionale 2025-27
- Output: Iniziative dell'istituzione
- Outcome: Promozione delle azioni promosse dal GEP all'interno della comunità
- Indicatori: KPI 10.1 Numero di iniziative/eventi realizzati
- timeline: a.a. 2026/27



