



GENDER EQUALITY PLAN
2025-2026-2027

GEP TEAM

Prof. _____, Direttore

Prof. _____, Vicedirettore

Dott. _____, Direttore Amministrativo

Dott. _____, Responsabile Ufficio legale

Dott. _____, RSU

_____, rappresentante delegato Consulta studentesca

INDICE

Introduzione alle politiche accademiche sulla parità di genere Pag. 2

Introduzione al *Gender Equality Plan* Pag. 2

Dati statistici Accademia di Belle Arti di Firenze Pag. 3

Gender Equality Plan Pag. 4

SEZIONE 1 - Pari rappresentanza di donne e uomini negli organi decisionali e consultivi Pag. 4

SEZIONE 2 - Uguaglianza professionale del personale femminile e maschile Pag. 4

SEZIONE 3 - La cultura dell'uguaglianza nella formazione Pag. 4

SEZIONE 4 - Percorsi di carriera di studentesse e studenti Pag. 5

SEZIONE 5 - Prevenzione e contrasto della violenza di genere e delle molestie sessuali e morali Pag. 5

SEZIONE 6 - Rafforzare attività e competenze *GENDER RELATED* Pag. 5



INTRODUZIONE ALLE POLITICHE ACCADEMICHE SULLA PARITÀ DI GENERE

L'Accademia di Belle Arti di Firenze è sempre più impegnata nella promozione di una cultura orientata alla piena salvaguardia del principio costituzionale delle pari opportunità.

L'Accademia aspira a realizzare un ambiente di studio rispettoso delle differenze, con l'impegno ad assicurare i diritti della persona e i principi di non discriminazione.

Un passo deciso verso tale obiettivo, è stata la nomina della Commissione Etica a dimostrazione della consapevolezza dell'Istituzione circa l'importanza del tema, ma anche circa la necessità di un fattivo impegno volto ad assicurare il contrasto di ogni forma di discriminazione e di violenza.

Il metodo che si intende applicare è la valorizzazione delle diverse sensibilità e competenze presenti all'interno della comunità accademica riunite in un gruppo di lavoro "impegnato" e un clima partecipativo con l'obiettivo di predisporre specifici documenti che consentano di affrontare con padronanza e competenza il linguaggio di genere nonché il *Gender Equality Plan* in attuazione.

Una attenzione particolare sarà data ai documenti statistici che offrono uno strumento di analisi e di intervento in grado di orientare correttamente le azioni da implementare per il raggiungimento dell'obiettivo delle pari opportunità nel lavoro, nella ricerca e nello studio.

Altro documento importante di cui si avvierà la realizzazione è uno studio sul linguaggio di genere finalizzato all'individuazione e alla comprensione delle dinamiche quotidiane di generazione degli stereotipi e dei pregiudizi come elementi di discriminazione fino alla violenza verbale.

A queste azioni tematiche specifiche si affiancheranno azioni di monitoraggio delle attività didattiche, di ricerca e di terza missione che, senza essere invasive, consentiranno il sereno svolgimento dell'attività accademica in una crescente consapevolezza.

In questo contesto e con questo spirito si attueranno le azioni del *Gender Equality Plan*.

<https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/good-practices>

INTRODUZIONE AL *GENDER EQUALITY PLAN*

L'uguaglianza di genere è da intendersi come un importante valore sociale che contribuisce a promuovere lo sviluppo economico migliorando il benessere generale.

Di fondamentale importanza risulta l'attenzione a implementare azioni volte a contrastare le asimmetrie e favorire l'equità di genere senza rischiare di forzare gli equilibri sociali e culturali.

Il *Gender Equality Plan* deve quindi essere utilizzato come uno strumento per aiutare a riflettere e a comprendere il valore dell'introduzione delle tematiche della eguaglianza di genere nelle strategie di sviluppo delle risorse umane, della *governance*, dell'allocazione di finanziamenti per la ricerca, della *leadership* e dei programmi di *decision-making* e di ricerca.



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

Il documento recepisce lo schema illustrato dell'*European Institute for Gender Equality* (EIGE) con l'obiettivo di adeguarne la struttura alla natura complessa e articolata della comunità dell'Accademia di Belle Arti di Firenze, da sempre una comunità che vive di soggettività spiccate che dovranno quindi trovare un loro particolare modo di approcciare una tale esigenza.

Il documento è suddiviso nelle 6 "SEZIONI CHIAVE" presentate dalle linee guida, di cui si articolano in schede sintetiche le azioni da programmare, il target diretto e indiretto, i responsabili istituzionali e operativi, le risorse umane e finanziarie dedicate, l'*output*, l'*outcome*, le scadenze temporali e gli indicatori di valutazione.

DATI STATISTICI DELL'ACCADEMIA DI BELLE ARTI DI FIRENZE

DATI STATISTICI ACCADEMIA DI BELLE ARTI DI FIRENZE a.a. 2024-25

	Femmine	Maschi			
Ruolo	42	60			
Contratti	16	13			
Responsabili Dottorati	3	2			
Ricerca (PRIN e PNRR)	7	6			
Studenti (1°+2° Liv.)	1646	579			
1° Liv.	1166	428			
2° Liv.	480	151			

GENDER EQUALITY PLAN

Come referente per l'uguaglianza e la prevenzione della discriminazione di genere, riportate in questa lettera di missione, si delineano le azioni che l'Accademia si impegna a mettere in atto al fine di garantire il raggiungimento di questo obiettivo.

L'Accademia di Belle Arti di Firenze accoglie pienamente l'uguaglianza tra donne e uomini e combatte ogni forma di discriminazione e molestia. Per rafforzare tale impegno intende realizzare un piano di azioni di prevenzione, sensibilizzazione e lotta contro ogni forma di discriminazione o violenza legata al genere che saranno definite nel documento finale del *Gender Equality Plan*.

Sulla base di queste premesse, l'Accademia di Belle Arti di Firenze si impegna a mettere in atto le seguenti azioni al fine di garantire:



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 FEMMINILE E MASCHILE

- 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 donne e uomini alla formazione continua, sviluppo e 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 sessisti 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 di donne e uomini 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;
- Formazione degli insegnanti volta a prevenire la diffusione di stereotipi sessisti nell'insegnamento;
- Supporto alle iniziative studentesche volte a combattere il sessismo nelle classi e nella vita studentesca;
- Adozione di un Regolamento per l'integrazione della cultura dell'uguaglianza tra donne e uomini nelle prassi istituzionali.

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.

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'istituirsi 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 sessuale.

SEZIONE 6 - RAFFORZARE ATTIVITÀ E COMPETENZE *GENDER RELATED*

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

F.to il Direttore
Prof.ssa Gaia Bindi