

GENDER EQUALITY PLAN – IED

Approvato dal CDA in data 23/10/2024

INDICE

1. INTRODUZIONE

2. CONTESTO EUROPEO

3. CONTESTO NAZIONALE

4. CONTESTO E ANALISI DELLA SITUAZIONE IN IED

4.1. L'attuazione delle politiche di pari opportunità all'interno di IED

5. PIANO PER LA PARITÀ DI GENERE IN IED

5.1 Le Schede

AREA 1: equilibrio vita privata/vita lavorativa, cultura dell'organizzazione e lotta agli stereotipi

AREA 2: equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali

AREA 3: uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera

AREA 4: integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi degli insegnamenti

AREA 5: prevenzione e contrasto alla violenza di genere, discriminazioni e molestie

1. Introduzione

L'uguaglianza di genere rappresenta un principio fondamentale dei diritti umani, che trova riconoscimento sia a livello europeo che nazionale. Negli ultimi decenni, l'Unione Europea ha fatto significativi progressi nella promozione della parità di genere, in particolare nel mondo del lavoro, lavorando sulle cause delle disparità tra uomini e donne ancora esistenti. La strategia per la parità di genere 2020-2025 mira a creare un'Unione Europea in cui uomini e donne, ragazzi e ragazze, abbiano la libertà di perseguire il loro percorso di vita personale e professionale, beneficiando delle stesse opportunità per la costruzione di una società più equa e inclusiva.

Attraverso il Gender Equality Plan (GEP), strumento introdotto per favorire i processi di uguaglianza di genere nelle organizzazioni europee, la Commissione Europea si propone di migliorare il sistema europeo di ricerca e innovazione, creando ambienti di lavoro paritari in cui tutti i talenti possano prosperare e integrando meglio la dimensione di genere nei progetti finalizzati a migliorare la qualità della ricerca e la rilevanza per la società della conoscenza, delle tecnologie e delle innovazioni prodotte.

A livello nazionale, in linea con la quella dell'UE, la strategia per la parità di genere 2021-2026 si inserisce nel Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR), finanziato dal programma NextGenerationEU, che si concentra sull'inclusione di genere.

In questo contesto, l'empowerment femminile ed il contrasto alle discriminazioni di genere sono obiettivi trasversali delle diverse missioni che compongono il PNRR.

Il presente documento, delinea e introduce i processi fondamentali per l'attuazione del Gender Equality Plan presso l'Istituto Europeo di Design (IED) e si propone di collocarlo nell'orizzonte temporale degli anni accademici 2024/2025-2026/2027.

Le azioni progettuali e programmatiche descritte nel documento da un lato agiscono in continuità e coerenza con le politiche già intraprese dall'organizzazione, dall'altro delineano una strategia in grado di abbattere gli ostacoli che ancora ci separano dalla parità di genere e dalla valorizzazione delle diversità.

2. Contesto Europeo

La strategia dell'Unione Europea per la parità di genere 2020-2025 mira a garantire a tutte le persone pari opportunità nella vita sociale ed economica, concentrandosi su quattro aree chiave: la parità nel lavoro e nella vita economica, la parità nella leadership politica e nelle decisioni, la prevenzione della violenza di genere e la promozione dell'uguaglianza attraverso l'educazione e la formazione.

Finora nessuno Stato Membro ha raggiunto l'obiettivo: i progressi sono lenti e i divari di genere persistono nel mondo del lavoro e a livello di retribuzioni, assistenza e pensioni; nelle posizioni dirigenziali e di vertice e nella partecipazione alla vita politica e istituzionale.

La parità di genere è anche uno degli obiettivi dell'ONU per lo sviluppo sostenibile. A livello globale, il raggiungimento dell'uguaglianza di genere e dell'emancipazione di tutte le donne e le ragazze rappresenta uno dei 17 Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (Sustainable Development Goals-SDGs) che gli Stati si sono impegnati a raggiungere, entro il 2030, per affrontare, a livello nazionale e internazionale, le grandi sfide del pianeta.

In un'ottica di genere sono da estrapolare gli obiettivi 5, 8 e 10. L'obiettivo 5 mira a ottenere pari opportunità tra donne e uomini nello sviluppo economico e nel rispetto dei diritti umani configurandosi quale elemento fondante dello sviluppo sostenibile economico, sociale e ambientale. L'obiettivo 8 promuove una crescita economica duratura, inclusiva e sostenibile, la piena occupazione e il lavoro dignitoso per tutti. In tale ottica, le questioni di genere riguardano la promozione dei diritti del lavoro, la parità retributiva, la protezione della salute e la sicurezza dei luoghi di lavoro. L'obiettivo 10 promuove la riduzione delle disuguaglianze e l'inclusione sociale, economica e politica di tutti i cittadini e le cittadine, a prescindere da età, sesso, disabilità, razza, etnia e religione.

La Commissione Europea, in coerenza con le linee di indirizzo tracciate nella Strategia, ha previsto che le istituzioni pubbliche che vogliono accedere ai finanziamenti del prossimo programma Horizon Europe debbano dotarsi del Gender Equality Plan (GEP), il Piano per l'uguaglianza di genere.

I Gender Equality Plans (GEP) sono una delle novità di Horizon Europe e costituiscono un requisito obbligatorio, richiesto, nella prima fase, agli enti pubblici, alle organizzazioni di ricerca e agli istituti di istruzione superiore degli Stati membri dell'UE e dei Paesi associati.

La dimensione di genere dovrebbe essere integrata nei contenuti della Ricerca e Innovazione e seguita in tutte le fasi del ciclo di ricerca. Inoltre, le attività nel quadro del programma dovrebbero mirare ad eliminare le ineguaglianze e a promuovere la parità e la diversità in tutti gli aspetti della R&I relativamente a età, disabilità, razza ed etnia, religione o credo e orientamento sessuale". I Gender Equality Plans vanno però ben oltre la soddisfazione del criterio di ammissibilità al programma Horizon Europe diventando oltre che 'motori' del cambiamento sistemico istituzionale, strumenti flessibili chiamati a tenere conto del contesto e della mission dell'organizzazione di riferimento.

Il GEP è un mezzo per promuovere la parità di genere all'interno di un'istituzione. Si riferisce a un insieme di azioni finalizzate a:

1. condurre valutazioni d'impatto/verifiche di procedure e pratiche per identificare i pregiudizi di genere;
2. identificare e implementare strategie per correggere qualsiasi pregiudizio;
3. fissare obiettivi e monitorare i progressi tramite indicatori.

3. Contesto Nazionale

Le statistiche europee, elaborate dall'EIGE (European Institute for Gender Equality) relative all'indice sull'uguaglianza di genere 2023, vedono l'Italia con un punteggio pari a 68,2%, al di sotto di 2 punti rispetto alla media europea del 70,2% e al 13° posto nella classifica degli Stati Membri.

Dal 2020, il punteggio complessivo dell'Italia è aumentato di 3,2 punti. I principali fattori trainanti di questo aumento sono stati i miglioramenti nei domini del tempo (+ 8,1 punti) e del potere (+ 5,8 punti). Le disuguaglianze più marcate rimangono nel dominio del lavoro, in cui l'Italia si è costantemente classificata ultima tra tutti gli Stati membri dal 2010.

Nel solco tracciato dalla Strategia dell'Unione Europea si inserisce la Strategia Nazionale per promuovere la Parità di Genere presentata in Consiglio dei ministri ad agosto 2021 e basata su una visione di lungo termine per il periodo 2021-2026. L'obiettivo che la Strategia si pone è di rendere l'Italia un luogo dove persone di ogni genere, età ed estrazione abbiano le medesime opportunità di sviluppo e di crescita, personali e professionali, di accesso al mondo dell'istruzione e del lavoro, senza disparità di trattamento economico o dignità. Si dovrebbe in tal modo consentire all'Italia di scalare l'indice dell'EIGE e rientrare tra i primi dieci Paesi entro il 2026.

La Strategia Nazionale rappresenta un riferimento importante anche per il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) all'interno del quale la centralità delle questioni relative al superamento delle disparità di genere viene ribadita per rilanciare lo sviluppo nazionale in seguito alla pandemia. Il Piano, infatti, individua la parità di genere come una delle tre priorità trasversali perseguite in tutte le missioni che lo compongono. L'intero Piano dovrà inoltre essere valutato in un'ottica di gender mainstreaming.

Da qui la necessità di dotarsi e di formulare il Piano di Uguaglianza di Genere in risposta al quadro di riferimento sopra descritto.

4. Contesto e Analisi della Situazione in IED

L'Istituto Europeo di Design nasce nel 1966 da una visione di Francesco Morelli: fondare un nuovo tipo di scuola dedicata al design, alla moda e alle arti visive, per unire conoscenza e saper fare.

Oggi il Gruppo IED è presente con 11 sedi in 3 paesi - Italia, Spagna e Brasile - e rappresenta il più grande Network di Alta Formazione in ambito creativo ad aver mantenuto una vocazione internazionale e una matrice culturale profondamente italiana. L'esperienza formativa IED è cambiata nel tempo ma continua a basarsi su un modello semplice ed efficace: unire la teoria alla pratica e al sapere portato in aula dai professionisti del mondo del lavoro. IED insegna ai suoi studenti ad essere un passo avanti, nel presente. È una scuola inclusiva e transdisciplinare, che utilizza il design come linguaggio universale per il cambiamento.

La Fondazione Francesco Morelli è proprietaria di tutte le società che costituiscono il Gruppo IED. In Italia il Gruppo IED è presente attraverso la capogruppo IED S.p.A. che nel 2022 è stata trasformata in una Società Benefit con l'obiettivo di formalizzare l'impatto positivo sulla società e sul pianeta.

Con la creazione di IED S.B.p.A. è stato inserito negli obiettivi societari quanto da sempre fa parte del nostro DNA: la generazione di valore condiviso per la collettività e l'ambiente e l'impegno ad operare in modo responsabile, sostenibile e trasparente nei confronti di persone, comunità, territori e ambiente, beni ed attività culturali e sociali, enti e associazioni ed altri portatori di interesse.

Alla data del 30/06/2024 sono in servizio n. 389 unità di personale così suddivise:

GENERE E RUOLO IN AZIENDA	TOTALE	DONNE	UOMINI
Dipendenti	398	258	131
Dirigenti	9	5	4
Quadri	25	13	12
Impiegati	355	240	115
Dipendenti PT	62	53	9
Ral media annua		33.780 €	37.924 €

GENERE E UTILIZZO CONGEDI PARENTALI	TOTALE	DONNE	UOMINI
Congedo parentale	28	23	5
Numero giorni congedo parentale	598	531	67

POPOLAZIONE STUDENTESCA E DOCENTI	TOTALE	DONNE	UOMINI
Studenti	7.199	4.818	2.381
Docenti (non dipendenti)		42%	58%

4.2 L'attuazione delle politiche di pari opportunità all'interno di IED

IED promuove da tempo azioni e processi di innovazione con l'obiettivo di sostenere lo sviluppo personale, professionale ed economico delle persone presenti in azienda, rendendole soggetti attivi attraverso la valorizzazione dello spirito di iniziativa, della flessibilità e dell'autonomia.

Il contratto integrativo aziendale siglato l'1/08/2021 prevede il riconoscimento di specifiche tutele di genere nei confronti delle donne e contro qualsiasi forma di discriminazione rispetto all'orientamento sessuale. Viene sostenuto il work life balance attraverso un rafforzamento di congedi parentali e permessi famiglia e, in materia di responsabilità sociale, la garanzia di un ambiente di lavoro equo non discriminatorio e rispettoso dei diritti umani.

Di seguito la descrizione delle politiche attuate nell'anno accademico 2023-2024 e che si pongono in coerenza con gli obiettivi e la strategia del GEP:

- **Adottare politiche retributive atte a raggiungere la parità retributiva di genere**

Nel corso dell'anno accademico, nell'ambito della review annuale del sistema premiante e delle politiche retributive, si è prestata un'attenzione specifica alla parità di genere. I risultati hanno visto i due terzi degli incrementi retributivi assegnati a dipendenti donne, così come più dell'80% dei passaggi di livello contrattuale. Nel complesso in IED, le donne dipendenti e collaboratrici rappresentano più dei due terzi del totale, con una presenza femminile prevalente anche nelle posizioni apicali dirigenziali.

- **Favorire work life balance**

Nell'ambito della applicazione del modello IED Smart Working, per le mansioni remotizzabili è stata confermata la possibilità di accesso preferenziale a forme potenziate per il personale con carichi familiari o di cura. Sono stati inoltre confermati sia l'orario flessibile che la possibilità di accesso al part time con un riordino degli schemi orari applicabili ai singoli. È stato ampliato il pacchetto benefit offerto ai quadri alti. Per tutti i quadri è stata estesa la copertura della assicurazione sanitaria prevista da CCNL, con estensione al nucleo familiare. Parimenti si è provveduto alla estensione delle coperture della assicurazione sanitaria contrattuale per tutti i dipendenti.

- **Favorire l'aggiornamento continuo e l'upskilling dei lavoratori**

Si è concluso durante l'anno accademico 2023/2024 il secondo ciclo completo di Performance Management rivolto alla totalità della popolazione aziendale e focalizzato sullo sviluppo delle capacità. Tale strumento ha consentito la progettazione e erogazione di interventi formativi più mirati a favore sia dei singoli che dei teams e la programmazione degli interventi a medio periodo attraverso la elaborazione del Piano Formativo Triennale. La pianificazione a medio periodo dei programmi di formazione e upskilling consente di intervenire sia sulle competenze manageriali e gestionali, che su quelle tecnico-professionali.

- **Ottenimento della certificazione ISO 45001**

Nell'ambito delle iniziative volte a garantire un ambiente di lavoro sicuro e rispettoso del benessere delle lavoratrici e dei lavoratori, nel 2023/2024 è stato approvato l'investimento per ottenere la certificazione ISO 45001.

- **Obiettivi People 2024/2025**

Per l'anno accademico 2024/2025 gli obiettivi da raggiungere sono:

- l'ulteriore focalizzazione delle politiche retributive sulla eliminazione progressiva degli squilibri;
- l'ampliamento ulteriore del job posting e della mobilità interna per favorire la crescita professionale dei dipendenti e l'internazionalità dei percorsi di carriera offrendo a tutte le lavoratrici e i lavoratori le medesime opportunità;
- l'implementazione del Piano triennale di Formazione;
- la progettazione del modello Performance - Potenziale per l'individuazione dei migliori strumenti di Total Rewarding e sviluppo mirati a ciascun gruppo;
- lo svolgimento di un pre-audit ISO 45001 di assessment propedeutico all'inizio del percorso che porterà alla certificazione nell'anno Accademico 2026/2027, come previsto dal Piano Triennale.

5. Piano per la parità di genere in IED

La Commissione europea individua i seguenti quattro elementi essenziali del GEP:

1. essere formalmente pubblicato sul sito web dell'istituzione;
2. avere risorse dedicate, a livello umano e strumentale;
3. prevedere la raccolta e il monitoraggio dei dati disaggregati per genere relativamente al personale e la redazione di rapporti annuali basati su indicatori;
4. riportare un programma relativo alla formazione del personale e dei dirigenti volto alla sensibilizzazione sull'uguaglianza di genere e sui pregiudizi di genere.

Le cinque aree strategiche di riferimento sui seguenti temi sono:

1. equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione (benessere organizzativo);
2. equilibrio di genere nella leadership e nei processi decisionali;
3. uguaglianza di genere nel reclutamento e nella progressione di carriera;
4. integrazione della prospettiva di genere nelle attività generali e di ricerca didattica e nella formazione;
5. misure di contrasto ad ogni forma di discriminazione legata al genere e ad ogni forma di violenza di genere, incluse le molestie sessuali.

In IED, il processo che ha portato all'elaborazione del GEP, discusso anche all'interno di un gruppo di lavoro, è passato attraverso diverse tappe:

- l'analisi del contesto dell'Ente, con dati disaggregati per genere e analisi impatto delle policy implementate;
- l'acquisizione del sostegno da parte dei vertici dell'ente;
- l'ideazione di obiettivi e azioni da sviluppare e collocare in modo sostenibile nell'arco temporale del piano;
- la previsione di risorse specifiche, sia in termini di risorse umane sia in termini di risorse finanziarie, da destinare all'implementazione delle azioni;
- la previsione di indicatori che consentano in futuro di tenere monitorati l'andamento e l'attuazione del GEP.

La struttura del piano rispetta le cinque aree minime indicate dalla Commissione e le declina in diversi obiettivi.

La prima area, che riguarda l'equilibrio tra vita privata e vita lavorativa, la cultura dell'organizzazione e la lotta agli stereotipi, vuole perseguire un bilanciamento tra lavoro, genitorialità e/o attività di cura, rafforzare una cultura condivisa delle pari opportunità nonché del valore dell'inclusione, e intende infine combattere gli stereotipi di genere dando sostegno anche alle comunità meno rappresentate.

La seconda area persegue l'equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali promuovendo l'attuazione di misure a supporto del bilanciamento di genere nelle figure apicali, comprese quelle studentesche.

La terza area persegue l'uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera favorendo l'equilibrio di genere nei processi di selezione.

La quarta area punta all'integrazione della dimensione di genere e dell'intersezionalità nella ricerca e nella didattica.

AREA 1: equilibrio vita privata/vita lavorativa, cultura dell'organizzazione e lotta agli stereotipi

OBBIETTIVO 1.1	FAVORIRE LA CONCILIAZIONE TRA VITA PRIVATA E LAVORATIVA
Azione	1.1.1 Conferma Smart Working
Indicatori	Numero di adesioni Smart Working: <ul style="list-style-type: none"> • 2024; • 2025; • 2026.
Target	Tutto il personale dipendente svolgente mansioni remotizzabili
Risorse umane	Ufficio HR
Risorse finanziarie	
Collegamento SDG Agenda 2030	SDG 3 Salute e Benessere SDG 5 Parità di genere

TIMING **2024** | **2025** | **2026** |



OBIETTIVO 1.1	FAVORIRE LA CONCILIAZIONE TRA VITA PRIVATA E LAVORATIVA
Azione	1.1.2 Istituzione di prassi organizzative per una pianificazione delle riunioni all'interno dell'orario di lavoro
Indicatori	Tracciamento / report attività su MS Teams
Target	Target diretto: responsabili; Target indiretto: Tutto il personale.
Risorse umane	Ufficio ICT
Risorse finanziarie	
Collegamento SDG Agenda 2030	SDG 3 Salute e Benessere SDG 5 Parità di genere

TIMING **2024** | **2025** | **2026** |



OBIETTIVO 1.1	FAVORIRE LA CONCILIAZIONE TRA VITA PRIVATA E LAVORATIVA
Azione	1.1.3 Rinnovo permessi famiglia (6+6h permessi famiglia, più 16h per inserimento nido, scuola infanzia)
Indicatori	Numero di ore di permessi richieste e di aderenti disaggregati per genere
Target	Tutto il personale
Risorse umane	Ufficio HR
Risorse finanziarie	
Collegamento SDG Agenda 2030	SDG 3 Salute e Benessere SDG 5 Parità di genere

TIMING **2024** | **2025** | **2026** |



OBIETTIVO 1.2	PROMUOVERE UNA CULTURA ORGANIZZATIVA BASATA SULL'EQUITÀ DI GENERE E DI VALORIZZAZIONE DELLE DIFFERENZE
Azione	1.2.1 Organizzazione di eventi di sensibilizzazione
Indicatori	Realizzazione di almeno n.2 eventi: <ul style="list-style-type: none"> • n.1 nel 2025; • n. 1 nel 2026.
Target	Tutto il personale e la comunità studentesca
Risorse umane	Officine IED
Risorse finanziarie	Euro 5.000
Collegamento SDG Agenda 2030	SDG 5 Parità di genere SDG 10 Ridurre le disuguaglianze

TIMING **2024** | **2025** | **2026** |



OBIETTIVO 1.2	PROMUOVERE UNA CULTURA ORGANIZZATIVA BASATA SULL'EQUITÀ DI GENERE E DI VALORIZZAZIONE DELLE DIFFERENZE
Azione	1.2.2 Diffusione e applicazione di linee guida sulla carriera ALIAS
Indicatori	Numero di studenti richiedenti la carriera ALIAS
Target	Tutta la comunità studentesca
Risorse umane	Inclusion & Plurality Office
Risorse finanziarie	
Collegamento SDG Agenda 2030	SDG 3 Salute e Benessere SDG 5 Parità di genere

TIMING **2024** | **2025** | **2026** |



AREA 2: equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali

OBBIETTIVO 2.1	PROMOZIONE DI UN'EQUA COMPOSIZIONE DI GENERE NEGLI ORGANI DI GOVERNO DELL'ORGANIZZAZIONE E NELLE POSIZIONI APICALI
Azione	2.1.1 Monitoraggio dei processi decisionali interni volti a garantire una maggiore equità di genere nelle posizioni apicali
Indicatori	Numero di dipendenti disaggregati per genere nelle posizioni apicali
Target	Posizioni apicali in organi di vertice e decisionali.
Risorse umane	Ufficio HR
Risorse finanziarie	
Collegamento SDG Agenda 2030	SDG 3 Salute e Benessere SDG 10 Ridurre le disuguaglianze

TIMING **2024** | **2025** | **2026** |



OBIETTIVO 2.1	PROMOZIONE DI UN'EQUA COMPOSIZIONE DI GENERE NEGLI ORGANI DI GOVERNO DELL'ORGANIZZAZIONE E NELLE POSIZIONI APICALI
Azione	2.1.2 Monitoraggio equilibrio di genere negli organi decisionali e didattici (Consiglio accademico)
Indicatori	Dati quantitativi disaggregati per genere
Target	Posizioni apicali in organi di vertice e decisionali
Risorse umane	Direzione Accademica
Risorse finanziarie	
Collegamento SDG Agenda 2030	SDG 3 Salute e Benessere SDG 10 Ridurre le disuguaglianze

TIMING **2024** | **2025** | **2026** |



OBIETTIVO 2.1	PROMOZIONE DI UN'EQUA COMPOSIZIONE DI GENERE NEGLI ORGANI DI GOVERNO DELL'ORGANIZZAZIONE E NELLE POSIZIONI APICALI
Azione	2.1.3 Monitoraggio equilibrio di genere negli organi di rappresentanza studentesca
Indicatori	Dati quantitativi disaggregati per genere
Target	Comunità studentesca
Risorse umane	Direzione Accademica
Risorse finanziarie	
Collegamento SDG Agenda 2030	SDG 3 Salute e Benessere SDG 10 Ridurre le disuguaglianze

TIMING **2024** | **2025** | **2026** |



AREA 3: uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera

OBBIETTIVO 3.1	PARI OPPORTUNITÀ NELL'ACCESSO ALLE POSIZIONI LAVORATIVE MESSE A CONCORSO
Azione	3.1.1 Revisione della procedura "Gestione del personale" riguardante le procedure di selezione del personale che garantiscano pari opportunità (commissioni di valutazione equilibrate, descrizioni neutre delle mansioni, colloqui non discriminatori evitando domande in merito a legami sentimentali, gravidanza o carichi di cura, nonché incentivare la valutazione in cieco dei CV)
Indicatori	Numero delle assunzioni per genere/incremento per annualità
Target	Candidate e Candidati alle selezioni interne ed esterne
Risorse umane	Ufficio HR
Risorse finanziarie	
Collegamento SDG Agenda 2030	SDG 5 Parità di Genere SDG 8 Lavoro dignitoso e crescita economica SDG 10 Ridurre le disuguaglianze

TIMING **2024** | **2025** | **2026** |

Policy	
Monitoraggio	

OBIETTIVO 3.2	PROMOZIONE DELLE PARI OPPORTUNITÀ NELLO SVILUPPO PROFESSIONALE
Azione	3.2.1 Revisione Codice Etico
Indicatori	Codice etico aggiornato
Target	Tutto il personale
Risorse umane	Ufficio Compliance
Risorse finanziarie	
Collegamento SDG Agenda 2030	SDG 5 Parità di Genere SDG 8 Lavoro dignitoso e crescita economica SDG 10 Ridurre le disuguaglianze

TIMING **2024** | **2025** | **2026** |



OBIETTIVO 3.2	PROMOZIONE DELLE PARI OPPORTUNITÀ NELLO SVILUPPO PROFESSIONALE
Azione	3.2.2 Promozione di percorsi di empowerment per le lavoratrici
Indicatori	<ul style="list-style-type: none"> • Numero corsi di formazione effettuati ≥ 1; • numero di dipendenti donne che hanno usufruito dei corsi formativi.
Target	Popolazione aziendale femminile
Risorse umane	Ufficio HR
Risorse finanziarie	Euro 5.000
Collegamento SDG Agenda 2030	SDG 5 Parità di Genere SDG 8 Lavoro dignitoso e crescita economica SDG 10 Ridurre le disuguaglianze

TIMING **2024** | **2025** | **2026** |



OBIETTIVO 3.3	PROMOZIONE DELL'EQUILIBRIO DI GENERE NEL PERSONALE ASSEGNATO ALLE ATTIVITÀ DI INSEGNAMENTO, DI PROGRAMMAZIONE E DI SVILUPPO DELL'OFFERTA FORMATIVA
Azione	3.3.1 Garantire che la valutazione dei curricula sia effettuata in maniera equa e trasparente per l'assegnazione delle attività di sviluppo e programmazione
Indicatori	Numero di progetti che includono donne all'interno dei gruppi di lavoro
Target	Personale docente
Risorse umane	Direzione accademica
Risorse finanziarie	Euro 5.000
Collegamento SDG Agenda 2030	SDG 5 Parità di Genere SDG 8 Lavoro dignitoso e crescita economica SDG 10 Ridurre le disuguaglianze

TIMING **2024** | **2025** | **2026** |



AREA 4: integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi degli insegnamenti

OGGETTIVO 4.1	PROMUOVERE L'INTEGRAZIONE DELLA DIMENSIONE DI GENERE NELLA RICERCA E NEI PROGRAMMI DI STUDIO
Azione	4.1.1 Equa valutazione curriculare ai fini dell'assegnazione delle attività e dei progetti di ricerca 4.2.1 Mappatura progetti di ricerca con impatto di genere
Indicatori	Numero di progetti con dimensione di genere
Target	Personale docente, ricercatore e tecnico-amministrativo coinvolto nei progetti di ricerca
Risorse umane	Centro Ricerche e Direzione Accademica
Risorse finanziarie	
Collegamento SDG Agenda 2030	SDG 4 Garantire un'istruzione di qualità inclusiva ed equa SDG 5 Parità di Genere

TIMING **2024** | **2025** | **2026** |



OBIETTIVO 4.2	RAFFORZARE L'EQUILIBRIO DI GENERE NEGLI EVENTI PUBBLICI E DIVULGATIVI
Azione	4.2.1 Costituzione di panel equilibrati in termini di presenza e visibilità di entrambi i generi negli eventi/conferenze/workshop 4.2.2 Redazioni di linee guida per la realizzazione di eventi, convegni, seminari in cui sia presente una distribuzione paritaria per genere di studiose/i
Indicatori	Conteggio complessivo di uomini e donne invitati come relatori/trici, la percentuale di eventi con presenza mista e la media dei generi rappresentati per evento
Target	<ul style="list-style-type: none"> • Ospiti e relatori/trici degli eventi pubblici e divulgativi; • tutto il personale.
Risorse umane	Centro Ricerche IED e Direzione Accademica
Risorse finanziarie	
Collegamento SDG Agenda 2030	SDG 5 Parità di Genere

TIMING	2024	2025	2026

OBIETTIVO 4.3	SVILUPPARE COMPETENZE RELATIVE ALLA PARITÀ DI GENERE TRA STUDENTI E PERSONALE
Azione	4.3.1 Corsi di sensibilizzazione su tematiche di genere e inclusione per studenti e personale per promuovere la comprensione delle questioni di genere, rappresentatività e inclusione, offrendo strumenti per affrontare queste tematiche in un contesto educativo
Indicatori	<ul style="list-style-type: none"> • Numero di corsi attivati \geq 1; • numero partecipanti e Indice di presenza ai corsi.
Target	Comunità studentesca, personale docente e tecnico-amministrativo
Risorse umane	Formatori per gli eventi di formazione, personale per la mappatura dei progetti
Risorse finanziarie	Euro 2.000
Collegamento SDG Agenda 2030	SDG 4 Garantire un'istruzione di qualità inclusiva ed equa SDG 5 Parità di Genere

TIMING **2024** | **2025** | **2026** |



OBIETTIVO 4.3	SVILUPPARE COMPETENZE RELATIVE ALLA PARITÀ DI GENERE TRA STUDENTI E PERSONALE
Azione	4.3.2 Attivazione di laboratori per aiutare il personale docente a inserire temi legati alla diversità e alla parità di genere nei corsi esistenti
Indicatori	<ul style="list-style-type: none"> • Numero edizioni di laboratori didattici organizzati ≥ 1; • numero totale dei partecipanti.
Target	Personale docente e tecnico-amministrativo
Risorse umane	Direzione accademica
Risorse finanziarie	Euro 1000
Collegamento SDG Agenda 2030	SDG 4 Garantire un'istruzione di qualità inclusiva ed equa SDG 5 Parità di Genere

TIMING **2024** | **2025** | **2026** |



OBIETTIVO 4.3	SVILUPPARE COMPETENZE RELATIVE ALLA PARITÀ DI GENERE TRA STUDENTI E PERSONALE
Azione	4.3.3 Integrazione nell'offerta formativa di corsi su studi di genere e inclusione in cui la dimensione di genere intersezionale si interseca con il design inclusivo, la comunicazione interculturale, la moda sostenibile e le arti visive impegnate socialmente
Indicatori	Numero corsi con integrazione su studi di genere e inclusione
Target	Comunità studentesca
Risorse umane	Direzione e Coordinamento accademico di sede e Direzione accademica
Risorse finanziarie	
Collegamento SDG Agenda 2030	SDG 4 Garantire un'istruzione di qualità inclusiva ed equa SDG 5 Parità di Genere

TIMING **2024** | **2025** | **2026** |



AREA 5: prevenzione e contrasto alla violenza di genere, discriminazioni e molestie

OBBIETTIVO 5.1	PROMUOVERE UNA CULTURA DI PREVENZIONE E CONTRASTO ALLA VIOLENZA DI GENERE
Azione	5.1.1 Organizzazione di eventi, iniziative di sensibilizzazione e formazione sul tema della violenza di genere e delle molestie sul lavoro
Indicatori	Realizzazione di almeno n.2 eventi: <ul style="list-style-type: none"> • n.1 nel 2025; • n.1 nel 2026.
Target	Tutto il personale e la comunità studentesca
Risorse umane	Ufficio HR
Risorse finanziarie	Euro 5.000
Collegamento SDG Agenda 2030	SDG 5 Parità di Genere SDG 10 Ridurre le diseguaglianze

TIMING **2024** | **2025** | **2026** |



OBIETTIVO 5.1	PROMUOVERE UNA CULTURA DI PREVENZIONE E CONTRASTO ALLA VIOLENZA DI GENERE
Azione	5.1.2 Predisposizione e diffusione di materiali informativi e di sensibilizzazione (flyer/pieghevoli)
Indicatori	Numero di flyer/pieghevoli prodotti
Target	Tutto il personale e la comunità studentesca
Risorse umane	Ufficio HR
Risorse finanziarie	Euro 1.000
Collegamento SDG Agenda 2030	SDG 5 Parità di Genere SDG 10 Ridurre le disuguaglianze

TIMING **2024** | **2025** | **2026** |



OBIETTIVO 5.2	PROMUOVERE UNA CULTURA DEL BENESSERE PERSONALE E PSICOLOGICO
Azione	5.2.1 Monitoraggio whistleblowing dipendenti 5.2.2 Estensione dispositivo whistleblowing a studenti
Indicatori	Numero denunce effettuate
Target	Tutto il personale e la comunità studentesca
Risorse umane	Ufficio Compliance
Risorse finanziarie	Euro 10.000
Collegamento SDG Agenda 2030	SDG 5 Parità di Genere

TIMING **2024** | **2025** | **2026** |

Monitoraggio	
estensione	

OBIETTIVO 5.2	PROMUOVERE UNA CULTURA DEL BENESSERE PERSONALE E PSICOLOGICO
Azione	5.2.3 Prosecuzione delle attività di consulenza psicologica tramite il progetto "Sportello d'ascolto"
Indicatori	Numero accessi al servizio
Target	Tutto il personale e la comunità studentesca
Risorse umane	Ufficio HR Didattica di sede
Risorse finanziarie	Euro 40.000
Collegamento SDG Agenda 2030	SDG 3 Salute e benessere SDG 5 Parità di Genere

TIMING	2024		2025		2026	