



ACCADEMIA DI BELLE ARTI BOLOGNA

Protocollo come da segnatura

Decreto n. 2144

IL DIRETTORE

VISTA la legge 21/12/1999 n. 508 di riforma delle Accademie di Belle Arti, dell'Accademia Nazionale di Danza, dell'Accademia Nazionale d'Arte Drammatica, degli Istituti Superiori per le Industrie Artistiche, dei Conservatori di Musica e degli Istituti Musicali Pareggiati;

VISTA il D.P.R., n°132 del 28/02/2003 recante i criteri per l'autonomia statutaria, regolamentare e organizzativa delle istituzioni suddette;

VISTO il D.D. n. 49 del 19/03/2004 che approva lo Statuto dell'Accademia;

RICHIAMATA la vigente contrattazione collettiva nazionale AFAM;

RICHIAMATA la vigente normativa nazionale e comunitaria in materia di progettualità PNRR;

RICHIAMATA la vigente normativa nazionale e comunitaria in tema di Comitati unici di garanzia ed in particolare:

- il decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, recante Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche, come modificato dall'articolo 21 della legge 4 novembre 2010, n. 183 e, in particolare, l'art. 57 secondo cui “*Le pubbliche amministrazioni costituiscono al proprio interno (...) il Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni?*”;
- la direttiva del Parlamento Europeo e del Consiglio 5 luglio 2006, n. 2006/54/CE, riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego;
- l'art. 48 del D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna”, che a norma dell'art. 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246, prevede che le Amministrazioni Pubbliche predispongano piani di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne;
- il decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, recante “Attuazione dell'art. 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro” e successive modificazioni;
- il decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, recante “Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni”, e successive modificazioni;
- il decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 80, recante “Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro, in attuazione dell'articolo 1, commi 8 e 9, della legge 10 dicembre 2014, n. 183”;
- il Regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio del 27 aprile 2016, relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati, e il decreto legislativo 10 agosto 2018, n. 101, recante disposizioni per l'adeguamento della normativa nazionale alle disposizioni del regolamento (UE) 2016/679;

CONSIDERATO che, ai sensi dell'articolo 3.1.3 della Direttiva 4 marzo 2011, i membri del Comitato Unico di Garanzia rimangono in carica quattro anni e possono essere rinnovati una sola volta;

RICHIAMATE le deliberate:

- n. 4 del Consiglio di Amministrazione del 24/01/2024, che approva, adotta e pubblica sul sito istituzionale il PIAO dell'Accademia di Belle Arti di Bologna per il triennio 2024/2026, e al suo interno, il PTPCT 2024 – Piano Triennale della Corruzione e della Trasparenza, che ha assorbito i cosiddetti “Piani di azioni Positive” previsti dall'articolo 48 comma 1 del D. Lgs. 11 aprile 2006, n. 198;
- n. 16 del verbale n.5 del Consiglio accademico del 06/05/2024 che approva il testo della lettera di impegno per l'elaborazione del piano per l'uguaglianza di genere (GEP);
- n.67 del Consiglio di amministrazione del 27/09/2024 che approva il Gender Equality Plan 2024/2026 dell'Accademia di Belle Arti di Bologna, con efficacia esecutiva a far data dall'approvazione del relativo verbale di approvazione;



ACCADEMIA DI BELLE ARTI BOLOGNA

- n. 57 del verbale n. 13 del Consiglio accademico del 12 dicembre 2024 che istituisce il Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (C.U.G.) dell'Accademia di Belle Arti di Bologna; ne nomina i membri effettivi in rappresentanza del personale docente e TA, e ne definisce la durata quadriennale ed il rinnovo;

VISTO il PIAO 2024/2026 dell'Accademia di Bologna, sezione VALORE PUBBLICO - PERFORMANCE - ANTICORRUZIONE, Sottosezione di programmazione - Valore Pubblico, che nel triennio interessato prevede di istituire il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, della valorizzazione del benessere dei lavoratori e contro le discriminazioni ex art 57 del D. Lgs. n.165/2001 come richiamato anche dall'art. 17 CCNL AFAM del 16/02/2005;

VISTA la "Comunicazione della Commissione al Parlamento Europeo, al Consiglio, al Comitato Economico e Sociale Europeo e al Comitato delle Regioni – Un partenariato rafforzato per lo Spazio europeo della ricerca a favore dell'eccellenza e della crescita (COM/2012/0392)", che individua le priorità del SER – Spazio Europeo della Ricerca e invita gli Stati membri ad attuare "Parità di genere e integrazione della domanda di genere nella ricerca" e adottare incentivi per eliminare le barriere giuridiche volte a creare ostacoli all'assunzione, al mantenimento de alla carriera delle ricercatrici nel pieno rispetto delle leggi sulla parità di genere dell'Unione Europea, affrontare gli squilibri di genere nei processi decisionali, rafforzare la dimensione di genere nei programmi di ricerca, creare partenariati con le agenzie di finanziamento, gli organismi di ricerca e le università per favorire un cambiamento culturale e istituzionale sulle questioni di genere, realizzare cambiamenti istituzionali nella materia di gestione delle risorse umane, finanziamenti, processi decisionali e programmi di ricerca attraverso i piani di parità di genere (Gender Equality Plans) destinati a effettuare valutazioni di impatto/audit delle procedure e delle pratiche per individuare eventuali pregiudizi di genere; attuare strategie innovative per correggere eventuali pregiudizi; fissare obiettivi e verificare i progressi mediante gli indicatori;

DATO ATTO che le Linee Guida di Horizon Europe per la redazione dei Piani per la parità di genere prevedono i seguenti requisiti minimi:

- pubblicazione: un documento ufficiale pubblicato sul sito Internet dell'istituzione e firmato dalla Direzione;
- risorse dedicate: impegno di risorse e competenze in materia di parità di genere per attuare il piano;
- raccolta e monitoraggio dei dati: dati disaggregati per sesso e relazioni annuali basate su indicatori;
- formazione: sensibilizzazione/formazione sulla parità di genere e pregiudizi inconsci di genere per il personale e i responsabili delle decisioni;

VISTA la proposta di Gender Equality Plan (Piano per l'Uguaglianza di Genere) predisposto alla luce delle indicazioni sopra richiamate;

DECRETA

Art. 1) di approvare il Gender Equality Plan (Piano per l'Uguaglianza di Genere) dell'Accademia di Belle Arti di Bologna per il triennio 2024/2026 che, allegato al presente provvedimento ne costituisce parte integrante e sostanziale;

Art. 2) di disporre la pubblicazione del presente provvedimento sul sito istituzionale dell'Accademia di belle Arti alla sezione "Amministrazione trasparente" e all'Albo pretorio *online*, dando atto che lo stesso è immediatamente esecutivo.

Il Direttore

Prof. Enrico Fornaroli

Documento informatico firmato digitalmente ai sensi del D.Lgs
82/2005 s.m.i. e norme collegate.



**ACCADEMIA DI BELLE ARTI
BOLOGNA**

**PIANO DI UGUAGLIANZA di GENERE
ACCADEMIA DI BELLE ARTI DI BOLOGNA
(GENDER EQUALITY PLAN-GEP)**

2024-2026

INDICE

- 1. PREMESSA: INTRODUZIONE E CONTESTO**
- 2. NORMATIVADI RIFERIMENTO**
- 3. ORGANIZZAZIONE E PERSONALE DELL'ACADEMIA DI BELLE ARTI DI BOLOGNA**
- 4. AREE DI INTERVENTO DEL PIANO**
- 5. CULTURA DELL'ORGANIZZAZIONE**
- 6. EQUILIBRIO DI GENERE NELLE POSIZIONI DI VERTICE E NEGLI ORGANI DECISIONALI**
- 7. CONTRASTO DELLA VIOLENZA DI GENERE, COMPRESE LE MOLESTIE SESSUALI**



ACCADEMIA DI BELLE ARTI BOLOGNA

1. PREMESSA: INTRODUZIONE E CONTESTO

Il GEP - Gender Equality Plan è un insieme di impegni e azioni che mirano a promuovere l'uguaglianza di genere all'interno di un'organizzazione attraverso cambiamenti istituzionali e culturali.

Il GEP trova origine nella Strategia della Commissione europea per la parità di genere 2020-2025, nella quale erano state annunciate le misure per rafforzare la parità di genere nell'ambito di Horizon Europe. La Commissione Europea ha quindi introdotto l'obbligo di dotarsi di un GEP, per tutti gli enti di ricerca e gli istituti di educazione superiore, come requisito di accesso ai finanziamenti del programma di ricerca Horizon Europe.

La Commissione Europea definisce il GEP quale piano strategico volto a:

- Condurre valutazioni d'impatto di procedure e pratiche per identificare il genere;
- Identificare e implementare strategie innovative volte a correggere;
- Definire obiettivi e processi di monitoraggio dei progressi tramite specifici indicatori.

Il GEP quindi si inserisce all'interno del ciclo di programmazione della Accademia di Belle Arti di Bologna e si coordina con altri strumenti per il benessere organizzativo.

Esso è stato inoltre citato nelle linee guida del PNRR Progetti presentati della Accademia di Belle Arti di Bologna.

L'uguaglianza di genere è un fattore strategico abilitante trasversale che l'Accademia di Belle Arti di Bologna ha inserito all'interno del proprio Piano Strategico 2021-2026.

L'adozione di un GEP è quindi requisito imprescindibile.

Si tratta di un passaggio non meramente formale, ma di un insieme di obiettivi e azioni volti allo sviluppo di una cultura inclusiva e attenta alla parità di genere.

Il presente documento contiene il **Piano di Uguaglianza di Genere** (o Gender Equality Plan - GEP) dell'Accademia di Belle Arti di Bologna, quale indispensabile requisito per la partecipazione al programma *Horizon Europe*.

Già nel mese di gennaio 2021 il Parlamento Europeo ha posto le basi di una nuova strategia quinquennale per la promozione dell'uguaglianza di genere, approvando la comunicazione della Commissione Europea recante “*Un'Unione dell'uguaglianza: la strategia per la parità di genere 2020-2025*”.

La strategia presenta gli **obiettivi strategici** e le **azioni** finalizzate alla costruzione di percorsi concreti e significativi verso una configurazione dell'Europa come organismo in grado di combattere la violenza di genere, le discriminazioni e le disuguaglianze, per assurgere così a garante della parità di genere.

In tale direzione si colloca anche il **programma quadro Horizon Europe** (o *Orizzonte Europa*), istituito con il Regolamento (UE) 2021/695 del Parlamento Europeo e del Consiglio, volto a finanziare la **ricerca e l'innovazione** nella fase temporale che va dal 2021 al 2027. Nel programma Horizon l'**uguaglianza di genere** assume il valore di un **principio trasversale** anche in termini di riduzione delle disparità di carattere economico e sociale attraverso sistemi di ricerca e d'innovazione.

In particolare, il menzionato Regolamento stabilisce, tra le altre cose, che: «È opportuno che le attività sviluppate nell'ambito del programma mirino a eliminare i pregiudizi e le disparità di genere, a migliorare l'equilibrio tra vita professionale e vita privata e a promuovere la parità tra donne e uomini nel settore della Ricerca e Innovazione (R&I), compreso il principio



ACCADEMIA DI BELLE ARTI BOLOGNA

della parità di retribuzione senza discriminazione fondata sul sesso, conformemente agli articoli 2 e 3 del Trattato sull'Unione europea (TUE) e agli articoli 8 e 157 TFUE. La dimensione di genere dovrebbe essere integrata nei contenuti della Re&I 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 Re&I relativamente a età, disabilità, razza ed etnia, religione o credo, e orientamento sessuale».

La redazione del **Piano di Uguaglianza di Genere**, in tale contesto, ha lo scopo di definire “*un insieme di impegni e azioni che mirano alla promozione dell’uguaglianza di genere in un’organizzazione attraverso un processo di cambiamento strutturale*”. Il Piano di Uguaglianza di genere costituisce inoltre un **requisito obbligatorio** per la partecipazione da parte dei potenziali beneficiari ai bandi inerenti al programma *Horizon Europe* aventi scadenza nel 2023 o successiva.

La Commissione Europea stabilisce criteri e requisiti rilevanti nell’elaborazione del Piano che deve contenere **quattro requisiti obbligatori**, legati al **processo** di redazione dello stesso e agli step successivi, di seguito riportarti:

- **Pubblicazione del documento:** il Piano deve essere un documento formale firmato dal top management, pubblicato sul sito dell’organizzazione e comunicato attivamente all’interno della stessa;
- **Risorse dedicate:** il Piano deve includere un impegno a fornire risorse sufficienti all’implementazione delle azioni proposte;
- **Raccolta e monitoraggio dei dati:** il Piano deve riportare i dati del personale appositamente disaggregati, per genere, che l’organizzazione deve monitorare annualmente sulla base di specifici indicatori;
- **Formazione:** il Piano deve includere attività di formazione e promozione dell’uguaglianza di genere per l’intera organizzazione.

La Commissione definisce, inoltre, cinque requisiti raccomandati in materia di contenuti da inserire nel Piano, ritenuti necessari per la promozione dell’uguaglianza di genere nel settore della ricerca e dell’innovazione:

- a) Conciliazione dei tempi di vita privata e di lavoro e cultura dell’organizzazione;
- b) Uguaglianza di genere nella leadership e nei processi decisionali;
- c) Uguaglianza di genere nei processi di reclutamento e nella crescita professionale;
- d) Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nella didattica;
- e) Misure contro la violenza di genere, le molestie e il sessismo.

La redazione del Piano di Uguaglianza di Genere dell’Accademia di Belle Arti di Bologna per il triennio 2024-2026 si articola pertanto nella trattazione dei seguenti temi:

- 1) normativa di riferimento, inerente alla promozione delle pari opportunità tra uomo e donna e di uguaglianza di genere;
- 2) rappresentazione sintetica dell’organizzazione dell’Accademia e del personale in servizio, distinto per genere;
- 3) aree di intervento del Piano all’interno delle quali l’Accademia di Belle Arti di Bologna intende avviare apposite iniziative nel prossimo triennio, con indicazione degli obiettivi e delle azioni da intraprendere.

2. NORMATIVA DI RIFERIMENTO

L’evoluzione normativa sul tema delle pari opportunità e dell’uguaglianza di genere ha visto nel tempo il proliferare di prescrizioni normative nazionali ed europee. Si riportano di seguito, in sequenza cronologica, le principali disposizioni nazionali:



ACCADEMIA DI BELLE ARTI BOLOGNA

- **Il Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165**, recante “Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”, come modificato dall’art. 21 della Legge 4 novembre 2010 n. 183, prevede che nelle amministrazioni pubbliche siano garantite le pari opportunità nello sviluppo professionale (art. 1), nonché “nell’accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro” (art. 7). Inoltre, l’art. 57 stabilisce che le amministrazioni istituiscano un Comitato unico di garanzia (CUG) e definisce alcune misure che le stesse sono tenute ad adottare per garantire le pari opportunità;
- **Il Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198**, recante “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, stabilisce, all’art. 48, che le pubbliche amministrazioni predispongano piani di azioni positive finalizzati alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità. Il decreto abroga le disposizioni in tema di pari opportunità previste dalla Legge 10 aprile 1991, n. 125 (“Azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro”), e dal Decreto Legislativo 23 maggio 2000, n. 196 (“Disciplina dell’attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive”);
- **Il Decreto Legislativo 9 aprile 2008, n. 81** (c.d. “Testo unico in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro”), all’art. 28, comma 1, prevede che la valutazione dei rischi di cui all’art. 17 riguardi anche i rischi collegati “allo stress lavoro-correlato, [...] quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, [...] nonché quelli connessi alle differenze di genere”;
- **La Direttiva del 4 marzo 2011 della Presidenza del Consiglio dei Ministri**, recante “Linee guida sulla modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia”, definisce gli obiettivi dei CUG, le loro modalità di funzionamento e compiti, tra cui quello di redigere una relazione riguardante l’attuazione dei principi di parità, pari opportunità, benessere organizzativo e di contrasto alle discriminazioni e alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro;
- **Il Decreto Legislativo 15 giugno 2015, n. 80**, recante “Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro”, introduce, tra le altre cose, misure volte alla tutela della maternità, rendendo più flessibile la fruizione dei congedi parentali, favorendo le opportunità di conciliazione tra la generalità dei lavoratori e, in particolare, delle lavoratrici;
- **La Legge 7 agosto 2015, n. 124** contiene, all’art. 14 (“Promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nelle amministrazioni pubbliche”), disposizioni in materia di lavoro agile e telelavoro, tra cui la redazione del Piano organizzativo del lavoro agile (POLA), nonché la possibilità per le amministrazioni, nei limiti delle risorse disponibili, di stipulare convenzioni con asili nido e scuole dell’infanzia e a organizzare servizi di supporto alla genitorialità;
- **Il Decreto Legislativo 12 maggio 2016, n. 90**, all’art. 9, comma 1, introduce l’art. 38-septies nella legge di contabilità e finanza pubblica n. 196/2009, relativo all’adozione “di un bilancio di genere, per la valutazione del diverso impatto della politica di bilancio sulle donne e sugli uomini, in termini di denaro, servizi, tempo e lavoro non retribuito, per determinare una valutazione del diverso impatto delle politiche di bilancio sul genere”;
- **La Direttiva n. 3 del 2017 della Presidenza del Consiglio dei Ministri** concerne gli indirizzi per l’attuazione dell’art 14 della legge n. 124/2015. In particolare, fornisce le misure organizzative e indicazioni operative che le amministrazioni sono chiamate ad adottare in materia di attuazione del telelavoro, sperimentazione di nuove modalità di svolgimento della prestazione lavorativa (lavoro agile o smart-working) e adozione di servizi di supporto alla genitorialità, specificando che tali misure sono utili anche al monitoraggio delle politiche da evidenziare nel bilancio di genere di cui all’articolo 38-septies della legge n. 196/2009;
- **La Direttiva n. 2 del 27 giugno 2019** (“Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche”), che integra la Direttiva del 4 marzo 2011 di cui sopra e sostituisce la Direttiva 23 maggio 2007 (“Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”), ha l’obiettivo di “promuovere e diffondere la piena attuazione delle disposizioni vigenti, di aumentare la presenza delle donne in posizioni apicali, di sviluppare una cultura organizzativa di qualità tesa a promuovere il rispetto della dignità delle persone all’interno delle amministrazioni pubbliche”. In particolare,



ACCADEMIA DI BELLE ARTI BOLOGNA

la Direttiva illustra alcune concrete linee di azione a cui le amministrazioni devono attenersi per raggiungere gli obiettivi della stessa. Esse riguardano:

- a) La prevenzione e rimozione delle discriminazioni ai sensi delle disposizioni vigenti;
 - b) La redazione di piani triennali di azioni positive ai sensi del d.lgs. n. 198/2006, nonché la predisposizione della relazione sulla situazione del personale dell'ente da parte dei CUG;
 - c) Politiche di reclutamento e gestione del personale (conferimento di incarichi dirigenziali, composizione delle commissioni di concorso e adozione di iniziative di riequilibrio di genere);
 - d) Un'organizzazione del lavoro finalizzata ad attuare le norme in materia di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e di congedi parentali, a favorire il reinserimento del personale assente per lunghi periodi per cause familiari, e a promuovere progetti per la mappatura delle competenze professionali;
 - e) La formazione e la diffusione di un modello per le pari opportunità e conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, garantendo che la partecipazione alla formazione sia equa, sensibilizzando il personale e producendo informazioni che diano evidenza di eventuali differenze di genere;
 - f) Il rafforzamento dei Comitati unici di garanzia;
- **Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del personale AFAM del comparto istruzione e ricerca per il triennio 2019-2021** disciplina, all'art. 17, I “Congedi per le donne vittime di violenza” e i relativi strumenti volti a tutelarle, mentre l'art. 102 riporta le disposizioni relative ai congedi dei genitori. Inoltre, all'art. 21, il CCNL tutela i lavoratori che hanno intrapreso un percorso di transizione di genere, stabilendo che le Amministrazioni riconoscano un'identità alias che riguardi, ad esempio “il cartellino di riconoscimento, le credenziali per la posta elettronica, la targhetta sulla porta d’ufficio, eventuali tabelle di turno orari esposte negli spazi comuni, nonché divise di lavoro corrispondenti al genere di elezione della persona e la possibilità di utilizzare spogliatoio e servizi igienici neutri rispetto al genere (...);

Si riportano di seguito le principali disposizioni normative internazionali ed europee che sono intervenute per promuovere la parità di genere:

- **La Direttiva 2006/54/CE del 5 luglio 2006 del Parlamento e del Consiglio Europeo**, recante “Attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego”, che tratta temi legati alla parità retributiva, alla parità di trattamento nel settore dei regimi professionali di sicurezza sociale e l’accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionali e le condizioni di lavoro;
- **La Risoluzione del Parlamento Europeo del 9 giugno 2015** sulla “Strategia dell’UE per la parità tra uomini e donne dopo il 2015”, che ha sottolineato l’importanza di azioni positive che favoriscano la conciliazione tra vita privata e vita professionale, quali modalità di lavoro flessibile- part-time, telelavoro, smart working - e che invita la Commissione e gli Stati Membri ad agire di più in ambito di pari opportunità, discriminazioni e violenza sulle donne;
- **La Roadmap della Commissione Europea “New start to address the challenges of work-life balance faced by working Families” (2015)**, che delinea le iniziative da adottare per aumentare l’occupazione femminile come previsto dalla citata Strategia Europa 2020, evidenziando problematiche come la sotto rappresentazione femminile nel mondo del lavoro, il pay gap e la rigidità organizzativa a fronte di specifiche esigenze familiari, e proponendo di modernizzare il quadro normativo dell’Unione;
- **La Risoluzione del 13 settembre 2016 (“Creazione di condizioni del mercato del lavoro favorevoli all’equilibrio tra vita privata e vita professionale”)**, con cui il Parlamento Europeo chiede agli Stati Membri e alla Commissione di agire su diversi temi, tra cui l’uguaglianza retributiva e l’equa condivisione delle responsabilità di assistenza tra donne e uomini, le tipologie di congedo per motivi familiari, l’assistenza alle persone a carico, l’occupazione di qualità e la qualità della vita;
- **La Convenzione del 21 giugno 2019 e la Raccomandazione per combattere la violenza e le molestie nel mondo del lavoro, adottata dall’Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL)**, in cui si evidenzia che la violenza e le molestie in ambito lavorativo rappresentano una minaccia per le pari opportunità in quanto provocano - o sono in grado di provocare - alla persona che ne è destinataria danni fisici, psicologici, sessuali o economici;
- **La Strategia Europa 2020** che, oltre a focalizzare l’attenzione sulla partecipazione delle donne al mercato del



ACCADEMIA DI BELLE ARTI BOLOGNA

lavoro, si sofferma sul tema della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro;

- **La comunicazione della Commissione al Parlamento Europeo, al Consiglio, al Comitato economico e sociale europeo e al Comitato delle regioni**, recante “Un’Unione dell’uguaglianza: la strategia per la parità di genere 2020-2025” del 5 marzo 2020, approvata dal Parlamento nel gennaio 2021, che delinea la strategia dell’UE in materia di promozione dell’uguaglianza di genere;
- **Il Regolamento UE 2021/695 del Parlamento Europeo e del Consiglio**, che istituisce il programma quadro di ricerca e innovazione Horizon Europe e ne stabilisce le norme di partecipazione e diffusione;
- **La guida della Commissione Europea “Horizon Europe Guidance on Gender Equality Plans (GEPs)”, del 29 settembre 2021**, contenente le indicazioni per l’elaborazione di Piani di Uguaglianza di Genere in rispondenza ai criteri di eleggibilità del Programma Horizon Europe. L’Agenda 2030 delle Nazioni Unite, che, all’Obiettivo 5 (“Parità di genere”) si propone di «Raggiungere la parità di genere ed emancipare tutte le donne e le ragazze»;
- **La Direttiva 2006/54/CE del 5 luglio 2006** del Parlamento e del Consiglio Europeo, recante “*Attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego*”, che tratta temi legati alla parità retributiva, alla parità di trattamento nel settore dei regimi professionali di sicurezza sociale e l’accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionali e le condizioni di lavoro;
- **La Risoluzione del Parlamento Europeo del 9 giugno 2015** sulla “*Strategia dell’UE per la parità tra uomini e donne dopo il 2015*”, che ha sottolineato l’importanza di azioni positive che favoriscano la conciliazione tra vita privata e vita professionale, quali modalità di lavoro flessibile- part-time, telelavoro, smart working - e che invita la Commissione e gli Stati Membri ad agire di più in ambito di pari opportunità, discriminazioni e violenza sulle donne;
- **La Roadmap della Commissione Europea “New start to address the challenges of work-life balance faced by working Families”** (2015), che delinea le iniziative da adottare per aumentare l’occupazione femminile come previsto dalla citata Strategia Europa 2020, evidenziando problematiche come la sottorappresentazione femminile nel mondo del lavoro, il *pay gap* e la rigidità organizzativa a fronte di specifiche esigenze familiari, e proponendo di modernizzare il quadro normativo dell’Unione;
- **La Risoluzione del 13 settembre 2016** (“*Creazione di condizioni del mercato del lavoro favorevoli all’equilibrio tra vita privata e vita professionale*”), con cui il Parlamento Europeo chiede agli Stati Membri e alla Commissione di agire su diversi temi, tra cui l’uguaglianza retributiva e l’equa condivisione delle responsabilità di assistenza tra donne e uomini, le tipologie di congedo per motivi familiari, l’assistenza alle persone a carico, l’occupazione di qualità e la qualità della vita;
- **La Convenzione del 21 giugno 2019 e la Raccomandazione per combattere la violenza e le molestie nel mondo del lavoro**, adottata dall’Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL), in cui si evidenzia che la violenza e le molestie in ambito lavorativo rappresentano una minaccia per le pari opportunità in quanto provocano - o sono in grado di provocare - alla persona che ne è destinataria danni fisici, psicologici, sessuali o economici;
- **La Strategia Europa 2020** che, oltre a focalizzare l’attenzione sulla partecipazione delle donne al mercato del lavoro, si sofferma sul tema della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro;
- **La comunicazione della Commissione al Parlamento Europeo, al Consiglio, al Comitato economico e sociale europeo e al Comitato delle regioni**, recante “**Un’Unione dell’uguaglianza: la strategia per la parità di genere 2020-2025**” del 5 marzo 2020, approvata dal Parlamento nel gennaio 2021, che delinea la strategia dell’UE in materia di promozione dell’uguaglianza di genere;
- **Il Regolamento UE 2021/695 del Parlamento Europeo e del Consiglio**, che istituisce il programma quadro di ricerca e innovazione *Horizon Europe* e ne stabilisce le norme di partecipazione e diffusione;
- **La guida della Commissione Europea “Horizon Europe Guidance on Gender Equality Plans (GEPs)”, del 29 settembre 2021**, contenente le indicazioni per l’elaborazione di Piani di Uguaglianza di Genere in rispondenza ai criteri di eleggibilità del Programma *Horizon Europe*. L’Agenda 2030 delle Nazioni Unite, che, all’Obiettivo 5 (“*Parità di genere*”) che promuove l’integrazione sistematica della dimensione di genere nella ricerca e nell’innovazione;
- La legge 21.12.1999 n. 508, di riforma delle Accademie di Belle Arti, dell’Accademia Nazionale di Danza,



ACCADEMIA DI BELLE ARTI BOLOGNA

dell'Accademia Nazionale i Arte Drammatica, degli Istituti Superiori per le Industrie Artistiche, dei Conservatori di Musica e degli Istituti Musicali Pareggiani;

- Il D.P.R., n°132, del 28 febbraio 2003 recante i criteri per l'autonomia statutaria, regolamentare e organizzativa delle istituzioni suddette;

- Il D.D. n. 49 del 19/03/2004 che approva lo Statuto dell'Accademia.

3. ORGANIZZAZIONE DELL'ACADEMIA E PERSONALE IN SERVIZIO

Le Accademie di Belle Arti sono Istituzioni di Alta Formazione facenti capo al Ministero dell'Università e della Ricerca della Repubblica Italiana.

Alle Accademie compete un'articolata attività di formazione, promozione, ricerca e diffusione dell'arte unitamente ad una vasta attività di valorizzazione della cultura svolta in raccordo con altri enti pubblici e privati.

L'attività dell'Accademia interessa gli ambiti della formazione, educazione e ricerca, oltre che quelli della produzione artistica e del patrimonio culturale nazionale ed internazionale.

Nell'esercizio delle sue funzioni, l'Accademia svolge altresì attività di restauro, catalogazione e inventariazione, e può stipulare collaborazioni e convenzioni con enti e istituzioni anche internazionali.

Il sito istituzionale riporta il dettaglio delle attività e dell'organizzazione dell'Accademia.

Inoltre, al fine di favorire la conoscenza dello studio e della produzione artistica nel territorio, l'Accademia promuove iniziative volte all'accesso del pubblico ai locali dell'Istituzione e così alla conoscenza e diffusione delle attività che l'Istituzione realizza, nell'ordinario e nel corso di eventi istituzionali di chiara fama nazionale ed internazionale, tramite tour guidati e pubblicazioni, progetti e mostre. L'Accademia di Belle Arti di Bologna ha poi in consegna, con responsabilità diretta, il complesso monumentale di proprietà dello Stato denominato "di Sant'Ignazio" ed il Teatro, nei quali si realizza attività didattica e amministrativa, nonché lo stabile "Villa Salina" di Castel Maggiore ove recentemente l'istituzione ha collocato parte delle proprie attività didattiche.

L'Accademia di Belle Arti di Bologna è organizzata in Dipartimenti ed è dotata di uffici amministrativi e didattici.

Questa articolazione realizza l'obiettivo didattico e professionale, artistico e culturale dell'Istituzione AFAM. Fondamentale il contributo fattivo degli organi apicali all'esercizio della funzione direttiva e amministrativa, nonché della docenza tutta. Attraverso competenze tecnico-scientifiche e amministrative, l'Accademia gestisce la struttura rendendola idonea ad operare in numerosi ambiti disciplinari e sociali.

Ogni Dipartimento è dotato di un Coordinatore e di un Vice coordinatore con funzioni coordinamento e indirizzo in rappresentanza dell'Accademia di Belle Arti di Bologna. I compiti e le funzioni dei coordinatori sono definiti con decreto direttoriale.

L'Amministrazione è ripartita in Uffici che in sinergia collaborano all'operatività dell'Istituzione. Il personale amministrativo e docente – sia a tempo determinato che indeterminato - è designato sulla base di un'apposita procedura selettiva pubblica. L'intera macchina accademica svolge le proprie attività con trasparenza in linea con i principi definiti dalla normativa vigente per la Pubblica Amministrazione.

Il territorio di competenza dell'Accademia di Belle Arti di Bologna corrisponde all'area metropolitana di Bologna, ove si colloca anche la sede della Biblioteca di Via del Guasto. È coinvolta anche l'area del Comune di Castel Maggiore (BO) ove si trovano aule aggiuntive esterne al centro di Bologna per motivi di spazio, dedicate allo studio e ad attività laboratoriali.

Per quanto concerne l'organizzazione interna dell'Accademia di Belle Arti di Bologna e le relative dotazioni di personale, si rimanda al sito istituzionale dell'Ente <https://www.ababo.it/> e alle corrispondenti aree pubblicate alla Sezione Amministrazione trasparente e Albo pretorio on line <https://www.ababo.it/academy-of-arts/accademia-trasparente-88e24e/accademia-trasparente>.



ACCADEMIA DI BELLE ARTI BOLOGNA

Come disposto nel documento PIAO 2024-2026 dell'Accademia di Belle Arti di Bologna, a fini statistici e di completezza numerica, si riportano di seguito il “Piano Triennale del Fabbisogno Del Personale”:

Qualifica	A.A. 20/21	A.A. 21/22	A.A. 22/23	A.A. 23/24
Docenti	103	123	123	122
Collaboratore	2	6	5	6
Assistente	10	16	16	16
Coadiutore	21	22	22	22
EP	2	2	3	2
	136	169	170	169

ed il relativo prospetto riepilogativo:

Codice	Qualifica	A.A 20/20	A.A. 21/22	A.A 22/23	A.A. 23/24
EP2	Direttore Amministrativo	1	1	1	1
EP1	Direttore Di Ragioneria	1	1	1	1
EP1	Direttore di Biblioteca	0	0	1	0
COL	Collaboratore	2	6	5	6
ASS	Assistente	10	16	16	16
COA	Coadiutore	21	22	22	22
Total		35	46	45	46

nonché l'analisi di genere del personale in forza all'Istituzione con riferimento all'anno accademico 2022/2023 (rilevazione dati al 31/12/2021):

VOCI DI CALCOLO/Personale	Donne	Uomini
Unità di personale per genere	86	75
Unità di personale dipendente a tempo indeterminato e personale dirigente in servizio	86	75
Unità di personale dipendente (full-time, part-time fino al 50% e part-time oltre il 50%)	69	60
Unità di personale non dirigente a tempo indeterminato in servizio (fascia di servizio da 0 a 2 anni)	16	9
Unità di personale non dirigente a tempo indeterminato in servizio (fascia di servizio da 3 a 8 anni)	30	30
Unità di personale non dirigente a tempo indeterminato in servizio (fascia di servizio da 9 a 14 anni)	30	16
Unità di personale non dirigente a tempo indeterminato in servizio (fascia di servizio da 15 a 20 anni)	1	12
Unità di personale non dirigente a tempo indeterminato in servizio	9	8



ACCADEMIA DI BELLE ARTI BOLOGNA

(fascia di servizio da 21 a 27 anni)		
Unità di personale non dirigente a tempo indeterminato in servizio (fascia di servizio pari e superiore a 28 anni)	0	0
Unità di personale con contratto di lavoro flessibile/a tempo determinato	18	23
Unità di personale a tempo indeterminato e personale dirigente assunto in servizio nel corso dell'anno	26	28
Unità di personale a tempo indeterminato e personale dirigente cessato dal servizio nel corso dell'anno	22	19
Unità di personale assunto nel periodo di riferimento	26	28
Età media del personale femminile e maschile	43,40	46,6
Unità di personale laureato	70	64
Unità di personale diplomato (licenza media superiore)	6	4
Unità di personale in lavoro agile per genere	0	0
Numero giorni di assenza del personale in servizio nel corso dell'anno	3.917	2.981

4. AREE DI INTERVENTO DEL PIANO

Gli ambiti di intervento del piano dell'Accademia di Belle Arti di Bologna:

- Prevenzione e rimozione delle discriminazioni
- Piani triennali di azioni positive
- Politiche di reclutamento e gestione del personale
- Organizzazione del lavoro
- Formazione e diffusione del modello culturale improntato alla promozione delle pari opportunità e alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

La metodologia

Raggiungere la parità di genere all'interno dei luoghi di lavoro - e nello specifico in Accademia – lunghi dal pianificare o creare “corsie preferenziali” per le donne, significa porre in essere tutte quelle azioni utili e necessarie al raggiungimento della parità di fatto, rimuovendo ostacoli e abusi di ogni sorta.

Il nostro intero sistema giuridico, sociale ed accademico, è improntato a valori costituzionali di garanzia, tutela e promozione dell'uguaglianza tra esseri umani, in senso formale e sostanziale: si intendono avviare riforme concrete per dare alle donne uguali diritti di accesso all'istruzione, alle cure mediche, a un lavoro dignitoso, così come la rappresentanza nei processi decisionali, politici ed economici, promuovendo economie sostenibili, di cui potranno beneficiare le società e l'umanità intera.

In quest'ottica stanno lavorando gli apicali dell'Accademia che ha ampiamente abbracciato un approccio attento alle differenze, non solo quelle tra uomo e donna.

L'Accademia di Belle Arti di Bologna, in collaborazione con autori, docenti e artisti attivisti, università, gallerie e istituti artistici, ha realizzato una serie di iniziative culturali, ma preliminarmente orientate alla promozione di percorsi di sensibilizzazione, conoscenza e consapevolezza sul femminile (vedasi l'evento “Conversazione con Claire Fontaine” del 22 gennaio 2024, la rassegna cinematografica “Non è un paese per donne” – 08 novembre 2023; workshop “Ad occhi aperti. Disegnare il contemporaneo” Prima edizione “Qui? Abitare oggi?” - dal 23 al 26 novembre 2023; ART CITY White Night - allestimento scenico “Voglio essere l'ultima. Voci contro la



ACCADEMIA DI BELLE ARTI BOLOGNA

violenza", una serie di letture tratte dal libro "Ferite a morte" di Serena Dandini etc).

Gli eventi organizzati finora, unitamente alle attività di insegnamento e didattica, sono volti a trasmettere importanti messaggi quali il rifiuto della violenza su ogni essere umano e in particolare sulla donna poiché forma di distorsione socio-culturale.

Le iniziative in corso

L'Accademia di Belle Arti di Bologna sta lavorando su iniziative di notevole valore sociale quali per esempio la creazione di uno spazio interno ai locali dell'Istituzione da dedicare ad area-allattamento così da consentire alle neomamme di vivere serenamente la vita accademica o partecipare dei suoi luoghi e dei suoi eventi senza limiti di sorta, stereotipi e violenza.

L'Accademia sta inoltre lavorando sull'aspetto della concessione di benefit da destinare al personale interno – docente e amministrativo – al fine di garantire il miglioramento delle condizioni di vita e favorire il massimo benessere e una sostanziale fiducia negli organi di vertice e nello Stato-datore di lavoro, nella piena trasparenza delle procedure.

Le modalità di verifica e aggiornamento

Il presente documento ha un orizzonte temporale di tre anni, in linea con gli altri strumenti di monitoraggio, pianificazione e programmazione dell'Accademia di Belle Arti di Bologna.

L'Amministrazione e gli organi apicali dell'Istituzione sono attualmente impegnati nel processo di certificazione ISO 9001, al fine di procedere alla pianificazione del sistema di gestione della parità di genere. Sono inoltre previste indagini periodiche per tutte le componenti della Accademia di Belle Arti di Bologna e così valutare l'efficacia delle azioni messe in atto.



ACCADEMIA DI BELLE ARTI
BOLOGNA

PIANO D'AZIONE IN CORSO DI REALIZZAZIONE ANCHE A MEZZO DELLE RECENTI PROCEDURE DI MAPPATURA DEI PROCESSI –
CERTIFICAZIONE ISO 9001

Obiettivo	Azione	2024	2025	2026
1. Promozione dell'uguaglianza di genere				
1.1. Promuovere l'uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera	Assicurare una composizione delle commissioni rispettosa dell'equilibrio di genere Studio di fattibilità per definire modalità per incentivare il reclutamento e la progressione di carriera delle donne			
1.2. Promuovere la leadership femminile nella ricerca	Indagine sulla partecipazione femminile nei progetti di ricerca Attività di coaching/mentoring e altre attività di formazione rivolte alle Donne. Definizione di strumenti per incentivare le Donne a partecipare a progetti.	Sì Sì Sì		
2. Cultura dell'organizzazione				
2.1. Rafforzare il ruolo sulle questioni di genere	Consolidamento e implementazione dell'adesione a Reti e Centri di rilevanza nazionale e internazionale che si occupano di parità di genere e di violenza di genere Redazione del bilancio di genere	No Si		



ACCADEMIA DI BELLE ARTI BOLOGNA

5. CULTURA DELL'ORGANIZZAZIONE

Promuovere cultura di genere nell'organizzazione significa incoraggiare l'inclusione e la parità di genere nelle azioni dell'Accademia di Belle Arti di Bologna e sensibilizzare l'intera comunità. Tali azioni sono così riassumibili:

1. Rafforzare il ruolo dell'Accademia di Belle Arti di Bologna sulle questioni di genere
2. Sviluppare azioni per diffondere una cultura inclusiva all'interno delle prassi dell'Accademia di Bologna
3. Sviluppare nelle donne una maggiore consapevolezza di se stessa e del proprio valore, anche attraverso i linguaggi artistici e nei luoghi della didattica.

6. EQUILIBRIO DI GENERE NELLE POSIZIONI DI VERTICE E NEGLI ORGANI DECISIONALI

L'equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali va garantito sia in termini di bilanciamento quantitativo sia in termini di pari opportunità e parità etica. La prima condizione perché venga realizzato è che sia infranto il cosiddetto "soffitto di cristallo", ossia l'insieme di barriere sociali, culturali e psicologiche, che ostacolano la parità dei diritti. Le azioni proposte sono passi importanti in questa direzione e si accompagnano a un cambiamento culturale e normativo, cui mira l'intero piano e l'agire dell'Accademia, in veste di luogo di formazione e di produzione artistico-culturale.

I vertici apicali dell'Accademia di Bologna sono connotati ad oggi dall'evidente presenza di donne che ricoprono il proprio ruolo con massima capacità e con professionalità tecnica arricchente.

Pur consapevoli del naturale avvicendamento delle persone e dei professionisti del settore didattico-amministrativo nei ruoli della direzione e del coordinamento, è obiettivo condiviso quello di promuovere la leadership femminile nell'ambito delle strutture decisionali, con sempre maggiore entusiasmo, fiducia e senso di responsabilità.

7. CONTRASTO DELLA VIOLENZA DI GENERE, COMPRESE LE MOLESTIE SESSUALI

Con l'espressione violenza di genere si indicano tutte quelle forme di violenza da quella psicologica e fisica a quella sessuale, dagli atti persecutori del cosiddetto stalking allo stupro, fino al femminicidio, che riguardano un vasto numero di persone discriminate in base al sesso. La normativa contro la violenza di genere persegue tre obiettivi principali: prevenire i reati, punire i colpevoli, proteggere le vittime. Con l'introduzione nel 2009 del reato di atti persecutori-stalking, che si configurano in ogni atteggiamento violento e persecutorio e che costringono la vittima a cambiare la propria condotta di vita, fino alla legge sulle 'Disposizioni urgenti in materia di sicurezza e per il contrasto della violenza di genere', risultano infatti rafforzati la tutela giudiziaria e il sostegno alle vittime, una serie di aggravanti e la possibilità di permessi di soggiorno per motivi umanitari per le vittime straniere di violenza. La normativa, aggiornata con la legge n.69/2019 in materia di tutela delle vittime di violenza domestica e di genere, rientra interamente nel quadro delineato dalla Convenzione di Istanbul (2011), primo strumento internazionale giuridicamente vincolante 'sulla prevenzione e la lotta alla violenza contro le donne e la violenza domestica'. L'elemento principale di novità della Convenzione è il riconoscimento della violenza sulle donne come forma di violazione dei diritti umani e di discriminazione. Essa prevede anche la protezione dei bambini testimoni di violenza domestica e richiede, tra le altre cose, la penalizzazione delle mutilazioni genitali femminili. La violenza di genere è strutturale nelle società e colpisce in modo sproporzionato le donne e le ragazze. È una forma di discriminazione nei confronti delle donne e una violazione dei diritti umani fondamentali, che l'Accademia di Belle Arti, come luogo di formazione e valorizzazione delle bellezze, ripudia fermamente.



ACCADEMIA DI BELLE ARTI BOLOGNA

Le molestie sessuali sono una forma di violenza di genere e constano di qualsiasi forma di comportamento indesiderato, verbale, non verbale o fisico, di natura sessuale, con lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una persona, segnatamente quando tale comportamento crea un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo (Convenzione di Istanbul, Art.40). Le azioni che miratamente l'Accademia intende perseguire sono volte a rispondere ad ogni caso di violenza di genere, ma anche a prevenire la violenza, attraverso la sensibilizzazione dell'intera comunità e il cambiamento di una cultura che discrimina ed esclude.

Al fine di rendere concreto l'impegno dell'Istituzione nei confronti dei suoi dipendenti e di ogni altro soggetto che con essa si rapporti, l'Accademia di Bologna ha attivato un canale interno di segnalazione degli illeciti, tra i quali quelli penali, all'interno della cui area sono riconducibili azioni di violenza di tale sorta.

Il Piano di Uguaglianza di Genere - Gender Equality Plan si inserisce all'interno del piano di regolamentazione e delle attività promosse dall'Accademia di Belle Arti di Bologna.

E concorre all'attuazione del piano globale “Agenda2030”, con particolare riferimento agli SDG: Salute e benessere, Istruzione di qualità, Parità di genere, Lavoro dignitoso e crescita economica, Ridurre le disuguaglianze, Città e comunità sostenibili, Consumo e produzione responsabili.