



GENDER EQUALITY PLAN
Piano per la parità di genere 2024-2027

SCUOLA DEL TEATRO MUSICALE



Introduzione

La Scuola del Teatro Musicale è un'istituzione AFAM riconosciuta dal MIUR per la formazione di professionisti e professioniste del teatro musicale e per la divulgazione della cultura teatrale.

STM garantisce a studenti e studentesse un percorso didattico personalizzato, che fornisce le competenze necessarie a diventare protagonisti nel mercato delle produzioni teatrali nazionali e internazionali, valorizzando e facendo crescere la personalità artistica e le attitudini di ciascuno. STM garantisce una formazione a tutto tondo, in costante dialogo con le diverse anime del teatro musicale professionale, in un ambiente capace di fornire agli studenti e alle studentesse gli stimoli culturali necessari alla maturazione artistica. STM è anche centro di produzione teatrale e collabora con organizzazioni del territorio per la realizzazione di progetti di inclusione rivolti a minori con diversa abilità.

STM ha tra i suoi obiettivi la creazione di una comunità diversificata e inclusiva che sostenga i/le giovani professionisti/e e gli stakeholder e offra loro opportunità indipendentemente dalla nazionalità, dalla razza, dal sesso o dall'orientamento sessuale. A questo scopo, STM riconosce l'importanza di introdurre e tenere in considerazione la dimensione di genere all'interno della propria organizzazione, per assicurare una reale e sostanziale parità e garantire il benessere sia dello staff che degli studenti e delle studentesse, svolgendo un ruolo di promozione dell'inclusività e della parità nel contesto sociale, formativo e imprenditoriale in cui STM svolge la propria attività.

Per individuare azioni concrete per il raggiungimento di obiettivi utili a rafforzare le opportunità e la valorizzazione delle competenze dei lavoratori di ogni genere ed orientamento all'interno della propria struttura e dei propri processi organizzativi, oltre che per potenziare la presenza della dimensione di genere nella didattica, STM ha costituito un gruppo di lavoro composto dal Direttore e dal Presidente del Consiglio di Amministrazione dell'Istituzione e integrato da consulenti esterne esperte di parità di genere. Il gruppo di lavoro ha realizzato, dunque, un'analisi della situazione organizzativa attuale, individuato i gap di genere da colmare, stabilito obiettivi, azioni, strumenti e tempi, elaborando il GEP di STM, a partire dalla mission istituzionale e dalle attività formative e performative svolte. Rilevata la presenza di alcuni ostacoli alla piena realizzazione della parità di genere nell'organizzazione, STM individua il GEP come strumento per rendere l'organizzazione più libera da pregiudizi e stereotipi e più consapevole della persistenza di gender gap in diversi aspetti del contesto organizzativo. Per questi motivi, sono stati definiti obiettivi e azioni volte ad abbattere gli ostacoli che ancora separano STM dalla parità di genere e dalla valorizzazione di tutte le diversità e a favorire la crescita della cultura del rispetto. Tali priorità sono da perseguire in modo sistemico, sistematico, coerente e continuativo.

Il GEP, oltre ad essere uno strumento volto a abbattere gli ostacoli che impediscono la parità di genere e a valorizzare le diversità, avrà la finalità di sostenere la ricerca artistica e produttiva, alta formazione e azioni di terza missione di qualità, obiettivo raggiungibile soltanto mediante un instancabile lavoro di squadra, in cui la sinergia tra i gruppi di lavoro e le individualità dei singoli membri è imprescindibile.

È bene inoltre ribadire che il GEP è stato pensato tenendo in considerazione non soltanto le discriminazioni e disuguaglianze di genere, ma anche gli altri tipi di discriminazioni sul lavoro generalmente collegate ai motivi di età, disabilità, origine etnica o razziale, religione, convinzioni personali ed orientamento sessuale.

Il GEP di STM è, dunque, il documento progettuale e programmatico per valorizzare la piena partecipazione di tutte le persone alla vita dell'organizzazione, favorire la cultura del rispetto,

contrastare le discriminazioni di genere e promuovere una parità sostanziale tra donne e uomini attraverso una serie di azioni coerenti e perseguite lungo l'arco temporale del triennio 2024-2027 che comprende tre anni accademici (2024-25, 2025-26 e 2026-27). La struttura, gli indicatori e le attività inserite nel documento sono state concepite in modo da rendere il GEP uno strumento facilmente aggiornabile, flessibile e con obiettivi verificabili.

Il processo di elaborazione del GEP 2024-2027 si è concluso con l'approvazione del documento da parte del Consiglio di Amministrazione.

Il contesto

La Scuola del Teatro Musicale è attiva dal 2013, anno in cui è stata istituita in collaborazione con Fondazione Teatro Carlo Coccia e Compagnia della Rancia.

Dal 2020 eroga il Corso Triennale per Attori del Teatro Musicale, riconosciuto dal MIUR.

La Scuola inoltre eroga corsi aperti a non professionisti di Musical, Canto e Recitazione.

STM ha sede in alcune città universitarie a misura di studente, integrate in un circuito culturale e teatrale di altissima qualità. Nella sede storica di Novara, la prestigiosa Fondazione Teatro Carlo Coccia produce opere liriche, anche in coproduzione con importanti festival internazionali. Gli studenti hanno l'opportunità di partecipare da protagonisti alle produzioni e alle iniziative del Teatro, acquisendo così importanti esperienze professionali fin dal momento in cui muovono i primissimi passi nel mondo della professione. La sede di Milano al Teatro degli Arcimboldi, il palcoscenico più grande d'Italia, è situata al centro di un quartiere universitario e culturale estremamente vivo che offre agli studenti opportunità dentro e fuori la vita dell'Accademia. La sede di Verbania, nella cornice suggestiva del teatro Il Maggiore che si affaccia direttamente sul lago, è il luogo dove natura e architettura si fondono stimolando la creatività e l'ispirazione.

La Scuola ha il compito di favorire il benessere della collettività attraverso il teatro, la cultura, l'arte, la creatività e l'innovazione artistica, agendo, non attraverso la sola creazione di meri prodotti e servizi, ma generando relazioni sociali, umane, professionali e artistiche.

La Scuola realizza la sua mission istituzionale attraverso tre tipologie di azioni realizzate con la partecipazione della comunità educante e degli studenti: l'azione didattica, le azioni di ricerca artistica e produttiva e le azioni di terza missione.

Dal punto di vista organizzativo, STM è guidata da un Consiglio di Amministrazione che opera attraverso il Presidente e il Direttore. L'Istituzione STM, in quanto Istituzione AFAM, si è dotata di tutti gli organi accademici previsti dalla normativa e che contribuiscono, ciascuno con specifico ruolo e funzione, alla governance dell'ente.

La presenza di donne negli organi statutari di STM è riportata nella tabella seguente:

	n. componenti	n. donne	% donne
Presenza di donne negli organi statutari di STM			

Consiglio di Amministrazione	3	0	0
Presidente del CdA	1	0	0
Direttore	1	0	0
Consiglio Accademico	6	1	16,6
Consulta degli Studenti	5	2	40
Nucleo di Valutazione	3	2	66,6
Presidio di Qualità	3	1	33,3

Come risulta dalla tabella precedente, non sono presenti donne nelle posizioni decisionali più elevate dell'istituzione (CdA e Direzione) e nel Consiglio Accademico è presente una sola docente donna. Negli altri organi statutari, con funzioni consultive o di supporto, le donne sono presenti in percentuali più elevate.

La Scuola ha 4 dipendenti: il Direttore e 3 impiegati amministrativi, di cui 2 donne.

Il personale amministrativo è inquadrato tutto nello stesso livello contrattuale (C1), mentre il Direttore è inquadrato al livello F2. Tra il personale amministrativo dei due generi le differenze medie della RAL sono minime (pari a circa lo 0,4%).

	F	M	Totale
I anno	25	12	37
II anno	23	9	32
III anno	40	11	51
Totale	88	32	120

Nell'anno accademico 2023-2024, i docenti collaboratori sono 25, di cui il 64% sono donne. La Scuola ha anche 6 assegnisti di ricerca o borsisti: 3 donne e 3 uomini.

Studenti e studentesse sono 120, suddivisi per corso e genere. Complessivamente, le donne sono circa il 73% degli studenti e costituiscono la maggioranza in tutti gli anni di corso. Dei 120 studenti e studentesse fanno parte anche 2 ragazzi e 2 ragazze provenienti da altri paesi.

A questi studenti AFAM, si aggiungono i partecipanti ai Corsi Open che la scuola offre al territorio: corso di musical, recitazione bambini, ragazzi e adulti e un corso estivo per bambini e ragazzi. Complessivamente si tratta di 72 studenti e studentesse che vanno dai 6 anni fino alla fascia adulta. Le bambine e ragazze sono la maggioranza anche in questi corsi: 100% nel corso di

musical, 86% recitazione bambini, 81% recitazione ragazzi, 79% corso estivo, 62% corso di recitazione per adulti.

Ruoli e responsabilità

Viste le dimensioni di STM, si è scelto un modello di governance snello, ma condiviso.

Il Presidente del Consiglio di Amministrazione ha il ruolo di assicurare l'attuazione del Piano per la Parità di Genere, coadiuvato dal Direttore e da una/un Coordinatrice/Coordinatore GEP nominata/ o ogni tre anni tra lo staff di STM. La/il coordinatrice/coordinatore del GEP garantirà che tutto il personale e i collaboratori, gli studenti e le studentesse, i componenti degli organi statutari siano attivamente coinvolti nella realizzazione e aggiornamento delle azioni del GEP e ne monitorerà costantemente le azioni. I componenti degli organi statutari, i docenti, il personale amministrativo e di segreteria saranno invitati a collaborare con la/il Coordinatrice/Coordinatore GEP al fine di attuare le azioni del Piano secondo le progettazioni esecutive annuali.

Struttura del GEP: aree, obiettivi e azioni

Il GEP di STM prevede cinque aree di intervento, articolate internamente secondo una pianificazione triennale e una programmazione tematica ben definita, soggetta ad una progettazione esecutiva annuale.

Le **cinque aree** su cui si intende operare sono:

Area 1 – Leadership e processo decisionale

Area 2 – Reclutamento e progressione di carriera

Area 3 – Equilibrio tra lavoro e vita privata e cultura organizzativa

Area 4 – Integrazione della dimensione di genere nella ricerca artistica e produttiva, didattica e terza missione

Area 5 – Contrasto alla violenza di genere, incluse le molestie sessuali

Per ciascuna area, dopo una sintetica presentazione degli elementi di criticità rilevati dall'analisi, sono indicati uno o più obiettivi e le azioni pianificate per il loro raggiungimento. Per ciascun obiettivo sono, inoltre, definiti output e indicatori e il cronoprogramma per la realizzazione dell'intervento. Infine, viene presentato l'impegno economico dell'organizzazione per il raggiungimento degli obiettivi previsti per ciascuna area.

Area 1 – Leadership e processo decisionale

Si è rilevata la presenza di molte studentesse, poco rappresentate negli organi decisionali.



La scuola si è dotata di strumenti per assicurare la qualità dei processi e garantire l'integrità del comportamento del personale dipendente e dei docenti. Tuttavia, questi strumenti non prendono in considerazione in maniera esplicita la dimensione di genere. La Scuola ha realizzato anche – per alcune annualità – il bilancio sociale, l'ultimo per il bilancio 2022. Questo documento riporta dati disaggregati per genere e costituisce una prassi da consolidare.

Area 1 – Obiettivo 1: Promuovere la partecipazione agli organi decisionali del genere meno rappresentato

A z i o n e 1.1.1	Rivedere i Regolamenti relativi all'elezione delle componenti elettive degli Organi in modo da garantire equa rappresentatività a entrambi i generi in tutti gli organi elettivi
Indicatori	Regolamento rivisto
Output	Equa presenza di donne e uomini nelle componenti elettive degli organi accademici

Timetable	a.a. 2024-2025	a.a. 2025-2026	a.a. 2026-2027
Costituzione del gruppo di lavoro per la revisione dei regolamenti	X		
Revisione dei regolamenti		X	
Approvazione e entrata in vigore dei nuovi regolamenti			X

Area 1 – Obiettivo 2: Garantire il gender mainstreaming a tutti i livelli

A z i o n e 1.2.1	Nominare una/un coordinatrice/coordinatore per il monitoraggio periodico del GEP definendo e approvando una posizione dedicata tra lo staff della Scuola per rafforzare la governance della parità di genere e che funga da riferimento sia interno che esterno su tali questioni
Indicatori	Nomina del coordinatore o coordinatrice GEP
Output	Garanzia di un mainstreaming della dimensione di genere a livello decisionale

Timetable	a.a. 2024-2025	a.a. 2025-2026	a.a. 2026-2027
Definizione ruolo e funzioni del coordinatore o coordinatrice GEP	X		
Nomina del coordinatore o coordinatrice GEP	X	X	X

A z i o n e 1.2.2	Consolidare la prassi della raccolta e analisi di dati disaggregati per genere predisponendo format standard da utilizzare per la raccolta di dati su personale dipendente, docente, studenti e studentesse e pubblicando dati sempre disaggregati per genere		
Indicatori	Nr di report/documenti interni – su base annuale – con dati disaggregati per genere Nr di report/documenti esterni – su base annuale – con dati disaggregati per genere		
Output	Aumento della consapevolezza della dimensione di genere		

Timetable	a.a. 2024-2025	a.a. 2025-2026	a.a. 2026-2027
Elaborazione e approvazione format e procedura per la rilevazione di dati disaggregati per genere	X		
Raccolta, analisi e pubblicazione di dati disaggregati per genere	X	X	X

Impegno economico per la realizzazione delle azioni dell'Area 1

AREA 1	a.a. 2024-2025	a.a. 2025-2026	a.a. 2026-2027
Leadership e processo decisionale	1.500 €	1.000 €	1.000 €

Area 2 – Reclutamento e progressione di carriera

La Scuola adotta modalità trasparenti di reclutamento dei e delle docenti, pubblicando sul sito web il relativo regolamento. Sebbene il regolamento espliciti che viene garantita “parità e pari opportunità tra uomini e donne per l’accesso e il trattamento”, di fatto non viene specificato con quali modalità e dispositivi.



Area 2 – Obiettivo 1: Individuare modalità concrete per tenere in considerazione la dimensione di genere nel reclutamento

A z i o n e 2.1.1	Promuovere un’equa composizione di genere nelle commissioni valutatrici attraverso l’approvazione di una procedura istituzionale che includa il rispetto della parità di genere nelle commissioni valutatrici
Indicatori	Nr. verbali di commissioni valutatrici in cui vi sia una presenza equa di uomini e donne
Output	Garanzia di un giudizio equo nella selezione dei docenti

Timetable	a.a. 2024-2025	a.a. 2025-2026	a.a. 2026-2027
Elaborazione e approvazione della procedura	X		
Adozione della procedura		X	X

A z i o n e 2.1.2	Formare le commissioni valutatrici sui gender bias involontari attraverso iniziative di sensibilizzazione rivolte ai docenti e alle docenti che fanno parte delle commissioni
Indicatori	Nr. iniziative di sensibilizzazione realizzate, su base annuale Nr. docenti partecipanti a commissioni valutatrici sensibilizzati, per genere, su base annuale
Output	Garanzia di un giudizio equo nella selezione dei docenti

Timetable	a.a. 2024-2025	a.a. 2025-2026	a.a. 2026-2027
Realizzazione di iniziative di sensibilizzazione delle commissioni valutatrici sui gender bias inconsapevoli	X	X	X

A z i o n e 2.1.3	Prevedere valutazioni gender-blind dei CV Predisponendo una procedura per la presentazione e l'analisi gender-blind dei CV e formando i componenti delle commissioni valutatrici
Indicatori	Nr. procedure di selezione con presentazione del CV gender-blind, su base annuale Nr. docenti donne e uomini selezionati con procedure gender-blind CV, su base annuale
Output	Garanzia di un giudizio equo nella selezione dei docenti

Timetable	a.a. 2024-2025	a.a. 2025-2026	a.a. 2026-2027
Elaborazione e approvazione della procedura	X		
Adozione della procedura		X	X

Impegno economico per la realizzazione delle azioni dell'Area 2

AREA 2	a.a. 2024-2025	a.a. 2025-2026	a.a. 2026-2027
Reclutamento e progressione di carriera	1.500 €	1.000 €	1.000 €

Area 3 – Equilibrio tra lavoro e vita privata e cultura organizzativa

Nella fase di elaborazione del GEP, non sono disponibili all'organizzazione dati e informazioni sui fabbisogni di conciliazione vita – lavoro del personale dipendente, dei docenti collaboratori e degli studenti e studentesse. Questo diventa, nel GEP, un elemento di lavoro sul quale costruire obiettivi e azioni.



Area 3 – Obiettivo 1: Costruire un ambiente di lavoro inclusivo e non discriminante

A z i o n e 3.1.1	Realizzare una survey sul benessere organizzativo e sulle esigenze di conciliazione vita-lavoro per personale, docenti e studenti e studentesse e condividerne i risultati
Indicatori	Nr dipendenti e docenti che hanno risposto alla survey, per genere Nr studenti che hanno risposto alla survey, per genere Nr iniziative di condivisione dei risultati realizzate

Output	Aumento della conoscenza del livello di benessere organizzativo e dei fabbisogni di conciliazione vita-lavoro di personale, docenti collaboratori, studenti e studentesse
---------------	---

Timetable	a.a. 2024-2025	a.a. 2025-2026	a.a. 2026-2027
Progettazione della	X		
Somministrazione della survey		X	
Elaborazione dei dati e condivisione dei risultati		X	X

Area 3 – Obiettivo 2: Aumentare la consapevolezza per promuovere una cultura organizzativa orientata alla parità di genere e alla non discriminazione

A z i o n e 3.2.1	Sensibilizzare il personale dipendente e i collaboratori docenti sul tema delle pari opportunità attraverso iniziative di sensibilizzazione e formazione
Indicatori	Nr. iniziative di sensibilizzazione realizzate, su base annuale Nr. docenti e dipendenti sensibilizzati, per genere, su base annuale
Output	Aumento della consapevolezza della rilevanza della dimensione di genere nelle dinamiche organizzative e sociale, aumento della consapevolezza dei gender bias impliciti

Timetable	a.a. 2024-2025	a.a. 2025-2026	a.a. 2026-2027
Progettazione di iniziative di sensibilizzazione e formazione	X	X	X
Realizzazione di iniziative di sensibilizzazione e formazione	X	X	X

Impegno economico per la realizzazione delle azioni dell'Area 3

AREA 3	a.a. 2024-2025	a.a. 2025-2026	a.a. 2026-2027
Equilibrio tra lavoro e vita privata e cultura organizzativa	1.000 €	1.000 €	1.000 €

Area 4 – Integrazione della dimensione di genere nella ricerca artistica e produttiva, didattica e terza missione

L'integrazione della dimensione di genere nelle attività di ricerca, didattica e terza missione è un aspetto cruciale e particolarmente complesso, che richiede un ampio coinvolgimento degli stakeholder della Scuola, non solo interni, ma anche esterni, in particolare con riferimento alla mission produttiva e alla mission sociale della Scuola. Trattandosi di un'area in cui l'elaborazione – a livello di organizzazione – è ancora in fase iniziale, si è scelto di inserire nel GEP alcune azioni preliminari, per poter, negli anni successivi, rafforzare questa dimensione.



Area 4 Obiettivo 1: Promuovere la partecipazione di genere bilanciata nella produzione e divulgazione artistica

A z i o n e 4.1.1	Assicurare la parità di genere nell'organizzazione di eventi formativi divulgativi, garantendo un'equa distribuzione per genere nei comitati e segreterie organizzative, invited speakers, artisti e artiste attraverso la creazione di un database per tenere traccia della rappresentanza di genere tra i componenti di segreterie e comitati e tra gli artisti e artiste invitati
Indicatori	Nr. eventi formativi divulgativi, convegni, iniziative realizzate, su base annuale Composizione per genere dei comitati organizzativi Composizione per genere delle segreterie organizzative Nr invited speakers/artisti e artiste invitati, per genere
Output	Aumento della visibilità e della rappresentatività delle donne Superamento di stereotipi di genere nelle carriere artistiche

Timetable	a.a. 2024-2025	a.a. 2025-2026	a.a. 2026-2027
Creazione e aggiornamento del database	X	X	X

A z i o n e 4.1.2	Promuovere premi e riconoscimenti artistici destinati al genere meno rappresentato in specifici settori della produzione artistica
Indicatori	Nr premi/riconoscimenti artistici promossi Nr partecipanti a ciascun premio/riconoscimento artistico, per genere
Output	Aumento della visibilità e della rappresentatività delle donne Superamento di stereotipi di genere nelle carriere artistiche

Timetable	a.a. 2024-2025	a.a. 2025-2026	a.a. 2026-2027
Ricognizione/ Progettazione di premi/ riconoscimenti artistici da promuovere e definizione dei regolamenti	X		
Promozione di premi/ riconoscimenti artistici		X	X

Area 4 Obiettivo 2: - Integrare la dimensione di genere nella didattica e nella terza missione

A z i o n e 4.2.1	Sensibilizzare gli studenti e le studentesse sull'importanza della parità di genere in tutti i settori attraverso iniziative di sensibilizzazione e formazione
Indicatori	Nr. iniziative di sensibilizzazione realizzate, su base annuale Nr. studenti sensibilizzati, per genere, su base annuale
Output	Aumento della consapevolezza della rilevanza della dimensione di genere, aumento della consapevolezza dei gender bias impliciti Superamento di stereotipi di genere nelle carriere artistiche

Timetable	a.a. 2024-2025	a.a. 2025-2026	a.a. 2026-2027
Progettazione di iniziative di sensibilizzazione e formazione	X	X	X
Realizzazione di iniziative di sensibilizzazione e formazione	X	X	X

Impegno economico per la realizzazione delle azioni dell'Area 4

AREA 4	a.a. 2024-2025	a.a. 2025-2026	a.a. 2026-2027
Integrazione della dimensione di genere nella ricerca artistica e produttiva, didattica e terza missione	1.500 €	1.500 €	1.500 €

Area 5 – Contrasto alla violenza di genere, incluse le molestie sessuali

Sebbene consideri il tema cruciale per garantire un clima organizzativo e di apprendimento sereno, la Scuola non ha mai messo in atto azioni specifiche, mirate al contrasto alla violenza di genere e sul luogo di studio e lavoro. Queste azioni sono, pertanto, inserite nel GEP. Promuovere il rispetto reciproco e relazioni interpersonali corrette sia all'interno dell'organizzazione con la finalità di migliorare il clima interno, la sicurezza delle lavoratrici e dei lavoratori e il loro rendimento professionale, che nei percorsi di didattica e nelle attività performative è una priorità per la Scuola per prevenire e contrastare le molestie e la violenza di genere nel lavoro e nella didattica. Particolare rilevanza assume l'obiettivo di sensibilizzare le giovani generazioni su questi temi, aumentando la loro consapevolezza su molestie e violenza di genere.



Area 5 Obiettivo 1: Assicurare il diritto all'informazione e alla tutela per le vittime di violenze o molestie

A z i o n e 5.1.1	Identificare un canale per le segnalazioni di eventuali molestie sessuali e/o psicologiche e/o atti di discriminazione lesivi dell'integrità e della dignità delle persone attraverso l'identificazione di un ruolo organizzativo interno per la segnalazione e gestione delle molestie e la definizione di una procedura resa disponibile a dipendenti, docenti e studenti e studentesse e monitoraggio di eventuali segnalazioni
Indicatori	Identificazione di un ruolo organizzativo interno Procedura di segnalazione
Output	Garanzia del diritto alla tutela della vittima, in caso di condotte lesive, e del ricorso immediato a procedure tempestive e imparziali, volte a comporre, con discrezione ed efficacia, i casi di molestia sessuale o di discriminazione e a punire il reato nonché prevenirne la reiterazione.

Timetable	a.a. 2024-2025	a.a. 2025-2026	a.a. 2026-2027
Identificazione del ruolo organizzativo	X		
Procedura di segnalazione	X		
Monitoraggio delle segnalazioni		X	X

Area 5 Obiettivo 2: Sensibilizzare tutti gli stakeholder interni sul tema delle molestie e violenze sul luogo di studio e lavoro

A z i o n e 5.2.1	Sensibilizzare i dipendenti e i collaboratori docenti sul tema delle molestie e della violenza sessuale nel mondo del lavoro
Indicatori	Nr. iniziative di sensibilizzazione realizzate, su base annuale Nr. docenti e dipendenti sensibilizzati, per genere, su base annuale
Output	Promozione del rispetto reciproco e di corrette relazioni interpersonali al fine di migliorare il clima interno, la sicurezza delle lavoratrici e dei lavoratori e il loro rendimento professionale

Timetable	a.a. 2024-2025	a.a. 2025-2026	a.a. 2026-2027
Progettazione di iniziative di sensibilizzazione	X	X	X
Realizzazione di iniziative di sensibilizzazione	X	X	X

A z i o n e 5.2.2	Inserire nel codice etico (o introdurre un codice specifico di condotta con azioni specifiche per la prevenzione e il contrasto delle molestie sessuali e/ o psicologiche e di ogni forma di discriminazione a tutela dell'integrità e della dignità delle persone
Indicatori	Aggiornamento del codice etico
Output	Promozione del rispetto reciproco e di corrette relazioni interpersonali al fine di migliorare il clima interno e la sicurezza

Timetable	a.a. 2024-2025	a.a. 2025-2026	a.a. 2026-2027
Integrazione del codice etico e approvazione	X		
Disseminazione del nuovo codice etico tra dipendenti e collaboratori		X	

A z i o n e 5.2.3	Sensibilizzare le studentesse e gli studenti sul tema delle molestie e delle violenze sessuali sul luogo di studio e di lavoro
Indicatori	Nr. iniziative di sensibilizzazione realizzate, su base annuale Nr. studenti, per genere, su base annuale
Output	Promozione del rispetto reciproco e di corrette relazioni interpersonali al fine di migliorare il clima interno, la sicurezza degli studenti e delle studentesse

Timetable	a.a. 2024-2025	a.a. 2025-2026	a.a. 2026-2027
Progettazione di iniziative di sensibilizzazione	X	X	X
Realizzazione di iniziative di sensibilizzazione	X	X	X

Impegno economico per la realizzazione delle azioni dell'Area 5

AREA 5	a.a. 2024-2025	a.a. 2025-2026	a.a. 2026-2027
Contrasto alla violenza di genere, incluse le molestie sessuali	1.000 €	1.000 €	