

Abadir Accademia di Design
e Comunicazione Visiva

PIANO PER
L'EGUAGLIANZA
DI GENERE

GENDER
EQUALITY
PLAN

2024-2026

1.

Premessa

Negli ultimi anni il tema della parità di genere ha acquisito una rilevanza crescente a livello europeo e internazionale, con l'obiettivo di promuovere una società più equa e inclusiva. Le istituzioni educative e accademiche, in particolare, sono chiamate a svolgere un ruolo fondamentale in questo percorso, in quanto centri di formazione e di produzione di conoscenza che influenzano profondamente la cultura e il tessuto sociale. L'Accademia Abadir, quale istituzione educativa e di ricerca, non può prescindere da questo impegno e ha l'opportunità di rafforzare il proprio contributo adottando un *Gender Equality Plan* (GEP).

Il *Gender Equality Plan* rappresenta uno strumento strategico volto a promuovere l'equilibrio di genere, garantire pari opportunità e affrontare le disuguaglianze di genere all'interno delle organizzazioni. Esso mira a individuare e rimuovere gli ostacoli che limitano la piena partecipazione delle donne e delle minoranze di genere, nonché a sviluppare politiche e azioni volte a rendere più inclusivi gli ambienti di lavoro e di studio. L'adozione di un *Gender Equality Plan* non è soltanto una scelta etica e culturale, ma risponde a specifici requisiti normativi imposti dall'Unione Europea.

A partire dal 2022, la Commissione Europea, nell'ambito del programma di finanziamento *Horizon Europe*, ha reso obbligatorio il possesso di un GEP per tutte le istituzioni che intendono accedere ai fondi europei per la ricerca e l'innovazione. In particolare, la comunicazione della Commissione Europea del 23 ottobre 2020 (*Gender Equality: a strengthened commitment in Horizon Europe*) sottolinea come il GEP sia un criterio essenziale per il raggiungimento di un ecosistema della ricerca e dell'innovazione più equo, inclusivo e competitivo.

Alla luce di tali normative e in coerenza con le Direttive della Presidenza del Consiglio dei Ministri n. 2/2019 e con la Comunicazione COM n. 152 del 5 marzo 2020 della Commissione Europea, l'Accademia Abadir riconosce la necessità di adottare un *Gender Equality Plan* come strumento per migliorare le politiche interne, contribuire attivamente agli obiettivi europei e garantire un ambiente di studio e di lavoro che favorisca l'equità e il rispetto delle diversità.

Si è così avviato un percorso interno per dotarsi di un primo Piano per l'Eguaglianza di Genere, inteso come documento programmatico che possa evolversi nel corso degli anni sulla base delle azioni svolte e degli obiettivi raggiunti, e attraverso il quale si vuole promuovere all'interno dell'organizzazione una cultura inclusiva per creare un ambiente di apprendimento e lavoro che valorizzi e rispetti: tutte le identità di genere; le diversità come stimolo a nuove forme di creatività; la conformità normativa per adeguarsi alle linee guida europee e nazionali in materia di parità di genere, evitando sanzioni e incentivando finanziamenti per progetti con una forte attenzione alla diversità; il miglioramento della reputazione dell'istituto che dimostra il suo impegno verso un futuro più equo e inclusivo.



2. Analisi di contesto

ABADIR è un'Accademia di Design e Comunicazione Visiva con sede a Catania, alle pendici del vulcano Etna. È un'Istituzione AFAM autorizzata dal MUR (Ministero dell'Università e della Ricerca) a rilasciare titoli riconosciuti di Alta Formazione Artistica, Musicale e Coreutica (Art.11 DPR 08/07/2005, n.212). Inizialmente orientata alle discipline del restauro e dei beni culturali, nel 2010 intraprende una trasformazione radicale, sospendendo ogni attività legata alle arti tradizionali, e riformula la propria offerta formativa con l'obiettivo di creare un moderno modello di accademia-scuola che generi ricadute positive nel contesto sociale e culturale.

È così che viene inaugurato un nuovo Dipartimento di Design diretto da Vanni Pasca con l'obiettivo di diffondere la cultura del progetto in Sicilia, sia attraverso la formazione, sia attraverso una serie di attività parallele necessarie per generare una maggiore consapevolezza sull'importanza del design nella dimensione contemporanea.

Oggi l'Accademia è attiva su scala locale, nazionale e internazionale nella formazione dei giovani sulle discipline del progetto e dei nuovi media, attraverso corsi di laurea triennale, master di primo livello e laboratori.

Ad Abadir promuoviamo il design come disciplina trasformativa, capace di innescare il cambiamento: consapevoli della responsabilità sociale del designer, proponiamo attività che generino pratiche virtuose sul territorio, nell'ambito della progettazione dei beni materiali, dei servizi e della comunicazione.

Il design nella dimensione contemporanea ha un ruolo sociale cruciale, influenzando non solo l'estetica degli oggetti e degli spazi, ma anche il modo in cui le persone vivono e interagiscono. Esso può contribuire a plasmare la società, promuovendo valori come l'inclusività, l'accessibilità e la sostenibilità. In questo contesto, le questioni di genere sono centrali. Oggi il design ha il potenziale di sfidare gli stereotipi, creando soluzioni che siano inclusive e neutre rispetto al genere. Ad esempio, progettare spazi pubblici sicuri per tutti e tutte o oggetti che non rafforzino norme di genere può contribuire a una maggiore uguaglianza. Il design diventa così uno strumento per ripensare i ruoli di genere nella società e promuovere una cultura più equa e rispettosa delle differenze.

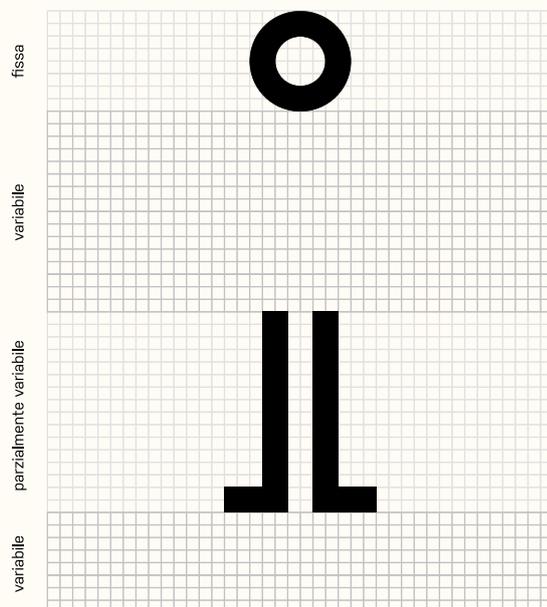
In questa direzione l'Accademia Abadir ha osservato come negli anni recenti gli studenti e, in particolare, le studentesse abbiano rivolto una un'attenzione particolare verso le questioni di genere, accendendo un riflettore verso tematiche che sono state oggetto delle proprie ricerche e delle proprie tesi di laurea.

Tra queste ci preme citarne tre in particolare, proprio perché in qualche modo costituiscono la premessa di questo piano per l'uguaglianza di genere.

La prima è una tesi del 2022 dal titolo *Oltre il binarismo. Il genere nella scrittura* della studentessa Chiara Cannavò, relatore Aldo Presta: la ricerca analizza gli stereotipi di genere nella scrittura e nella grafica e, attraverso un'analisi dell'evoluzione della scrittura alfabetica e pittografica con un focus sull'identità di genere, propone la costruzione di un segno composito che possa superare la dicotomia del genere grammaticale che caratterizza la lingua italiana.

Segue una tesi del 2023 dal titolo *Donne fatevi avanti. Gender Gap e Università* della studentessa Giusy Micali, relatore Aldo Presta, che ha analizzato le caratteristiche e l'evoluzione del genere e degli stereotipi ad esso annessi, attraverso lo studio del linguaggio verbale e grafico-visivo nella società, per poi accendere un focus sulla situazione delle università a partire dal suo più evidente epifenomeno e cioè dalla sottorappresentazione delle donne nei ruoli apicali. La tesi propone il progetto di un manuale per le università, che offra strumenti critici e utili per porre maggiore attenzione al tema, evidenziando problematiche e opportunità, per sviluppare un sistema universitario più accessibile e inclusivo. In modo particolare si è lavorato alla rappresentazione dei dati più significativi già in possesso delle università per renderli evidenti e comprensibili per l'intera comunità. Al contempo con l'obiettivo di sollecitare il dibattito sul *gender gap* in ambito universitario, in particolare il protagonismo dell'universo femminile, si è realizzata una campagna di comunicazione di *viral marketing* attraverso una serie di manifesti.

Infine la tesi *Out the closet* della studentessa Mariachiara Lentini, relatrice Melani De Luca, che esplora l'evoluzione della rappresentazione dei personaggi *queer* nelle serie tv nel corso degli ultimi trent'anni. Attraverso l'uso del graphic design, impiegato come strumento di visualizzazione dei dati, la ricerca mette in evidenza le modalità e l'entità dei cambiamenti avvenuti dalla prima trattazione di queste tematiche.



▲ **OLTRE IL BINARISMO. IL GENERE NELLA SCRITTURA**
studentessa Chiara Cannavò
relatore Aldo Presta



▲ **DONNE FATEVI AVANTI. GENDER GAP E UNIVERSITÀ**
studentessa Giusy Micali
relatore Aldo Presta

▼ **OUT THE CLOSET**
studentessa Mariachiara Lentini
relatrice Melani De Luca



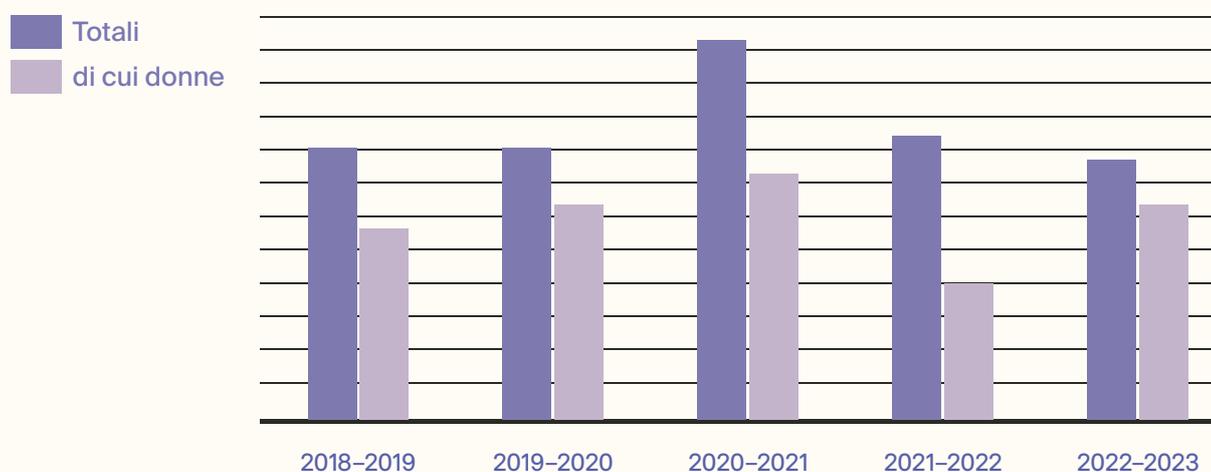
Queste tesi dimostrano quanto il tema della parità di genere sia fortemente presente nella popolazione studentesca e quanto esso debba diventare centrale nelle policy di ogni organizzazione accademica.

L'Accademia Abadir è un'istituzione di piccola scala che opera in un territorio in cui le discipline del design rappresentano ancora una scelta di nicchia, soprattutto quando si tratta di istituzioni private.

Da un'analisi quantitativa emerge il dato secondo il quale la maggior parte della popolazione studentesca della nostra istituzione sia composta da donne (73 donne su una popolazione di 118 studenti in totale nell'A.A. 2022-2023) così come lo è il personale non docente, totalmente composto da donne.

Diverso è invece il dato del personale docente dove la componente maschile al momento è bilanciata con quella femminile (28 donne su un totale di 56 unità di personale docente nell'A.A. 2022-2023).

Segue tabella sullo storico delle immatricolazioni dal 2018 al 2023.



3. Aree tematiche

La Commissione Europea indica le seguenti 5 aree minime prioritarie di intervento cui dedicare misure specifiche:

- [1] **Equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione**
- [2] **Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali**
- [3] **Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera**
- [4] **Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi degli insegnamenti**
- [5] **Contrasto della violenza di genere, comprese le molestie sessuali**

Per ogni area è opportuno definire più obiettivi declinati in molteplici azioni.

Per ciascuna di esse verranno individuati indicatori, target, timeline, suddivisione delle responsabilità e risorse dedicate (EIGE, 2016).

Spiegazione dei campi:

[azione]

L'intervento concreto da attuare per promuovere l'inclusione e migliorare il benessere lavorativo

[destinatari diretti]

Le persone che beneficeranno direttamente dell'azione

[destinatari indiretti]

Altri soggetti che potrebbero essere indirettamente influenzati

[indicatori]

Parametri misurabili per monitorare l'efficacia dell'azione

[target]

Gli obiettivi quantitativi o qualitativi da raggiungere

[risultato atteso]

L'effetto o il cambiamento positivo che ci si aspetta di ottenere

3.1 Equilibrio vita privata / vita lavorativa e cultura dell'organizzazione

[obiettivo]	Promuovere un equilibrio tra vita privata e lavoro	Sostenere la cultura dell'organizzazione inclusiva	Migliorare la comunicazione interna	Monitorare il clima lavorativo
[azione]	Implementare politiche di lavoro flessibile e telelavoro	Organizzare workshop su benessere lavorativo	Creare un sistema di feedback regolare	Realizzare sondaggi sul clima organizzativo
[destinatari diretti]	Docenti e personale amministrativo	Tutto il personale	Tutto il personale	Tutto il personale
[destinatari indiretti]	Corpo studenti e famiglie	Comunità accademica e locale	Studenti, genitori e partner	Corpo studenti e famiglie
[indicatori]	Percentuale di dipendenti che utilizza il telelavoro	Numero di workshop organizzati	Percentuale di feedback ricevuti	Frequenza dei sondaggi effettuati
[target]	75% del personale	1 workshop all'anno	80% di feedback ricevuti	2 sondaggi all'anno
[risultato atteso]	Maggiore soddisfazione e produttività dei dipendenti	Aumento della consapevolezza sulle pratiche di benessere	Comunicazione interna più efficace e inclusiva	Comprensione dei bisogni e delle problematiche del personale

3.2 Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali

[obiettivo]	Promuovere la formazione sulle tematiche di genere	Monitorare e valutare la parità di genere nelle decisioni	Sensibilizzare l'intera comunità accademica sulla parità di genere
[azione]	Organizzare workshop e seminari sui temi di genere	Creare un comitato per l'analisi delle decisioni prese	Campagne di comunicazione interna ed esterna
[destinatari diretti]	Tutti i membri dell'accademia	Membri del comitato, dirigenti	Tutti i membri dell'accademia
[destinatari indiretti]	Comunità accademica	Tutti i dipendenti	Pubblico, alumni
[indicatori]	Numero di eventi e partecipanti	Rapporto annuale sulla parità di genere	Numero di campagne e feedback ricevuto
[target]	Minimo 2 eventi all'anno	Rapporto annuale	Minimo 2 campagne all'anno
[risultato atteso]	Maggiore consapevolezza sulle questioni di genere	Maggiore trasparenza e responsabilità decisionale	Maggiore coinvolgimento della comunità nella parità

3.3 Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera

[obiettivo]	Aumentare la diversità di genere nel reclutamento	Promuovere un ambiente di lavoro inclusivo	Monitorare e valutare le politiche di genere
[azione]	Modificare le procedure di assunzione per includere linguaggio neutro e diversificato	[1] Organizzare workshop di sensibilizzazione su temi di genere e inclusione [2] Sviluppare politiche di lavoro flessibile per tutti	Creare un sistema di raccolta dati sulle assunzioni e promozioni con analisi di genere
[destinatari diretti]	Candidati per posizioni aperte	Tutto il personale	Amministratori e HR
[destinatari indiretti]	Tutta la comunità accademica	Studenti e comunità accademica	Tutta la comunità accademica
[indicatori]	Percentuale di candidature femminili nel processo di selezione	Feedback sui workshop e sulle politiche attuate	Disponibilità e qualità dei dati analizzati
[target]	Aumentare la rappresentanza femminile del 30% nel reclutamento	80% di partecipazione ai workshop e soddisfazione del 90%	Report annuale pubblicato entro il 31 marzo di ogni anno
[risultato atteso]	Maggiore diversità di genere nei nuovi assunti	Maggiore consapevolezza e inclusione nel contesto lavorativo	Miglioramento continuo delle politiche di genere e trasparenza

3.4 Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi degli insegnamenti

[obiettivo]	Promuovere la consapevolezza di genere nel corpo studenti	Integrare la dimensione di genere nei programmi didattici	Sostenere la ricerca sulle questioni di genere	Creare un ambiente inclusivo per studenti e studentesse
[azione]	Workshop e seminari su tematiche di genere	Revisione dei curricula per includere contenuti di genere	Finanziamento di progetti di ricerca su tematiche di genere	Attività di sensibilizzazione e formazione continua
[destinatari diretti]	Corpo studenti e corpo docenti	Docenti	Ricercatori e ricercatrici	Corpo studenti e personale amministrativo
[destinatari indiretti]	Famiglie e comunità locali	Professionisti e professioniste del settore	Istituzioni e ONG	Alumni e comunità accademica
[indicatori]	Numero di partecipanti ai workshop	Numero di corsi aggiornati con contenuti di genere	Numero di progetti finanziati	Sondaggi di soddisfazione e inclusione
[target]	Partecipazione di almeno l'80% dei destinatari	100% dei corsi riveduti entro 2 anni	5 progetti finanziati all'anno	90% di feedback positivi alle attività
[risultato atteso]	Maggiore consapevolezza e discussione sulle tematiche di genere	Maggiore inclusione della dimensione di genere nei programmi	Aumento della ricerca su temi di genere e pubblicazioni collegate	Un ambiente accademico più inclusivo e accogliente per tutto il personale

3.5 Contrasto della violenza di genere e delle molestie sessuali

[obiettivo]	Sensibilizzare la comunità accademica sulla violenza di genere	Creare spazi sicuri per la segnalazione delle molestie	Formare il personale su tematiche di genere e molestie sessuali	Implementare politiche di prevenzione e intervento
[azione]	Organizzazione di workshop e seminari di sensibilizzazione	Istituzione di un servizio di ascolto e supporto anonimo per le vittime	Corsi di formazione annuali per il personale su prevenzione e gestione delle molestie	Redazione e diffusione di un codice di comportamento
[destinatari diretti]	Corpo studenti e corpo docenti	Corpo studenti e personale	Docenti e personale amministrativo	Tutta la comunità accademica
[destinatari indiretti]	Famiglie e comunità locali	Comunità accademica	Corpo studenti	Stakeholder, Alumni
[indicatori]	Numero di eventi organizzati, partecipazione agli eventi	Numero di segnalazioni ricevute, feedback sul servizio	Percentuale di personale formato, valutazioni dei corsi	Adozione del codice, numero di infrazioni registrate
[target]	80% di partecipazione agli eventi	20 segnalazioni nel primo anno	90% di personale formato	Codice approvato entro 6 mesi
[risultato atteso]	Maggiore consapevolezza e discussione sulla violenza di genere	Incremento della fiducia nel segnalare situazioni di abuso	Miglioramento nella gestione delle situazioni di violenza	Creazione di un ambiente più sicuro e inclusivo per tutti e tutte