

Gender Equality Plan SAE Institute Milano

Versione 01-2024
29 ottobre 2024

Indice dei contenuti

Premesse	2
Introduzione	3
Analisi preliminare di contesto	4
Aree di intervento e misure da attuare	6
Schede di dettaglio	8
Conclusioni	18

Premesse

SAE Institute riconosce l'importanza della diversità e dell'inclusività come motori di crescita, innovazione e benessere all'interno della propria comunità accademica e delle industrie creative di riferimento, dove la creatività e l'espressione personale prosperano quando tutte le persone hanno le stesse opportunità di svilupparsi e crescere. Il *Gender Equality Plan* (GEP) qui introdotto è uno strumento strategico che va a integrare i valori istituzionali di Resilienza, Avventura, Rispetto, Genuinità, Convinzione e Rigore, volto a promuovere l'uguaglianza di genere in tutti gli ambiti di azione dell'Istituzione, sia accademici che amministrativi, con l'obiettivo di ridurre le disuguaglianze e garantire un ambiente di lavoro e di studio equo, in grado di riverberarsi con effetti positivi anche sulle industrie culturali e creative per un superamento di situazioni ancora esistenti di sbilanciamento, penalizzazione o discriminazione in base al genere.

L'obiettivo della Strategia dell'UE per l'uguaglianza di genere è creare un'Unione in cui donne e uomini, ragazze e ragazzi, in tutta la loro diversità, sono liberi e libere di perseguire il percorso di vita scelto, hanno pari opportunità di prosperare e possono partecipare e guidare in egual misura la nostra società europea. Attraverso il GEP, l'obiettivo della Commissione Europea, recepito dalle normative nazionali, è di migliorare il sistema europeo di ricerca e innovazione, creare ambienti di lavoro paritari dove tutti i talenti possano prosperare, e integrare meglio la dimensione di genere nei progetti per migliorare la qualità della ricerca e la rilevanza per la società della conoscenza, delle tecnologie e delle innovazioni prodotte.

Il GEP di SAE Milano, qui alla sua prima edizione, vuole essere uno strumento flessibile, soggetto ad aggiornamento periodico su finestre di durata triennale, paragonabile a un Piano di Azione permanente, con i seguenti obiettivi generali:

- Garantire una **cultura inclusiva**, creando migliori ambienti di lavoro che consentano una buona qualità della ricerca, dell'apprendimento e dell'espressione creativa dell'individuo, aiutando a massimizzare il potenziale e i talenti di tutto il personale, degli studenti e delle studentesse;
- Migliorare **la qualità, l'impatto e l'innovazione** della ricerca e della produzione creativa in seno all'accademia;
- **Attrarre e trattenerne talenti**, assicurando che tutte le componenti della comunità di SAE Milano siano valorizzate e riconosciute in modo equo e appropriato.
- **Aderire al contesto normativo comunitario** in termini di sostenibilità e qualità, dimostrando l'impegno dell'Istituzione nell'incentivare progetti con forte attenzione alle diversità, come contributo concreto per un futuro più equo e inclusivo.

Introduzione

La pianificazione strategica definita dal GEP, sviluppata con il contributo dei principali stakeholder, in particolare il Direttore Accademico, il Presidente dell'Accademia, il Consiglio Accademico e il CdA nella figura della sua rappresentanza legale, identifica obiettivi e azioni inseriti all'interno del contesto preesistente, in cui SAE Institute ha già posto in essere azioni e misure allineate alle principali aree di intervento previste dal Piano.

In accordo con la normativa comunitaria, il contenuto del GEP di SAE Milano è costruito attorno alle seguenti cinque aree tematiche:

- **Area A:** conciliazione vita-lavoro e miglioramento della cultura organizzativa.
- **Area B:** equilibrio di genere nella leadership e nei processi decisionali.
- **Area C:** uguaglianza di genere nel reclutamento e nella progressione di carriera.
- **Area D:** integrazione della dimensione di genere nei contenuti della ricerca e dell'insegnamento.
- **Area E:** misure contro la violenza di genere, incluse molestie e discriminazioni di qualsiasi natura.

La strutturazione del Piano ha visto l'attivazione e la consultazione dei principali organi di governo nell'analizzare l'esperienza pregressa dell'Istituzione rispetto alle aree tematiche sopra esposte, con particolare attenzione a:

- struttura e cultura organizzativa esistenti, sia riguardo al bilanciamento di genere che all'attenzione verso la diversità intersezionale;
- misure già in essere per la conciliazione vita-lavoro;
- prospettiva di genere nelle iniziative di ricerca svolte, oltre che nella dimensione dell'insegnamento, attraverso l'analisi sia dei trend principali all'interno delle industrie di riferimento (discografica, audiovisiva, multimediale), che delle serie storiche nella composizione di corpo docente e discente.

Questa prima versione del GEP di SAE Milano definisce obiettivi e azioni programmati per gli anni accademici 2024/2025, 2025/2026, 2026/2027.

In assenza di eventuali aggiornamenti sostanziali in itinere, il Piano è da considerarsi soggetto a riformulazione per il successivo triennio 2027-2030.

All'interno del cronoprogramma di prima implementazione, gli esiti degli interventi di monitoraggio e l'attuazione delle azioni definite nel Piano verranno presidiati da un apposito **Comitato per l'Inclusione**, costituito in seno all'Accademia secondo principi, nella sua composizione, di rappresentatività equa sia in termini di genere che delle diverse aree funzionali, a cui sarà in carico la redazione di una relazione annuale di monitoraggio in itinere, da allegarsi alle prossime revisioni intermedie di questo documento.

Analisi preliminare di contesto

Tra i principali elementi pregressi emersi dall'analisi preliminare di contesto si evidenziano in particolare:

- l'adozione strutturale dello smart working nel 2023;
- la possibilità già in essere di attivare una carriera alias, in sede di immatricolazione o durante la carriera accademica;
- l'introduzione di principi generali di inclusività in sede di aggiornamento del Regolamento Didattico nel 2024, con l'inserimento dell'art.93 - *Diritto all'inclusione*:

"SAE Institute si impegna a contrastare situazioni di disagio e di esclusione, fondate in particolare sul genere e sull'orientamento sessuale, e a promuovere la realizzazione di un ambiente di studio e di lavoro sereno e inclusivo, attento alla tutela della riservatezza e della dignità dell'individuo, in cui i rapporti interpersonali siano improntati al rispetto reciproco, in attuazione dei principi di libertà e di inviolabilità della persona e della sua identità personale."

Inoltre, dal 2020 SAE Milano ha attivato un filone di ricerca basato su studi di genere applicati all'industria musicale. Il progetto, denominato in prima attivazione *Women in Music*, è giunto alla sua quarta iterazione e ha visto:

- uno studio in profondità su donne che operano nel settore dell'industria musicale con la pubblicazione di un saggio edito da Franco Angeli;
- la conduzione di laboratori per bambini e bambine per la sensibilizzazione sul tema e la promozione dell'albo per l'infanzia *Viola Può Fare la Musica*;
- la conduzione di uno studio sulla rappresentazione di genere delle artiste sui social e l'impatto sulla generazione Z, con la pubblicazione della collettanea *POCHE. La questione di genere nell'industria culturale italiana* (Writeup Books ed.);
- l'avvio di un nuovo filone di ricerca su genere, MUtica e DEnaro denominato *Donne #MuDe*.

Consistendo il presente piano di una prima edizione, ulteriori analisi di contesto, soprattutto nelle sue dimensioni quantitative, vengono qui definite con azioni specifiche meglio dettagliate a seguito, in particolare per gli obiettivi di area B e C.

Le azioni previste consentiranno di perfezionare ulteriori parametri di valutazione e possibili aree di intervento all'interno dell'Accademia in merito a:

- **Reclutamento e selezione del personale**, con analisi di processi e criteri di selezione, modalità di reclutamento e rappresentanza di genere nelle diverse fasi del processo.
- **Salari e avanzamenti di carriera**, per una valutazione delle opportunità di crescita, le differenze salariali, l'eventuale presenza di soffitti di cristallo e le modalità di misurazione delle performance.

p. 4



- **Rappresentanza nelle funzioni di leadership**, con analisi della distribuzione di genere nei ruoli di responsabilità, delle modalità di accesso a tali ruoli e dei fattori che influenzano la carriera.
- **Bilanci di genere** nei vari corsi di studi, anche in correlazione al contesto professionale in cui si inserisce l'azione formativa di SAE.
- **Equità di rappresentanza** nei ruoli accademici, tecnici e amministrativi.
- **Clima organizzativo** percepito dalle donne e dagli uomini, identificando l'eventuale presenza di stereotipi di genere, oppure forme di molestia e discriminazione.
- **Bilancio vita-lavoro**, con analisi delle politiche attualmente in vigore per supportare la conciliazione tra vita professionale e privata.
- **Contenuti dei corsi**, per verificare se sono presenti stereotipi di genere, anche occulti, e se vengono affrontate tematiche legate all'uguaglianza e alle pari opportunità.

Le attività di monitoraggio sono considerate altrettanto essenziali nell'attuazione del Piano quanto gli interventi ad esse correlati. Tali attività non devono quindi venire intese come adempimenti isolati, ma come processi ordinari e strutturati, in carico al Comitato per l'Inclusione, da iterarsi in modo rigoroso su base annuale.

Aree di intervento e misure da attuare

A prescindere dall'analisi di contesto, queste sono le aree e le azioni su cui SAE Milano vuole lavorare nei prossimi tre anni.

Area	Obiettivi	Azioni
A - equilibrio tra vita privata e vita professionale; cultura organizzativa.	<p>A1 - Aumento della flessibilità negli orari di lavoro, come strumento di conciliazione tra vita privata e vita lavorativa.</p> <p>A2 - Riduzione degli stereotipi e accrescimento della consapevolezza sulle tematiche di genere e diversità.</p>	<p>A1.1 - Analizzare l'utilizzo del lavoro agile per genere.</p> <p>A1.2 - Aggiornare le esigenze del personale, con particolare attenzione alla genitorialità.</p> <p>A1.3 - Incrementare la flessibilità nella richiesta di lavoro agile.</p> <p>A2.1 - Analizzare e revisionare regolamenti e policies con utilizzo di linguaggio inclusivo.</p> <p>A2.2 - Redigere un vademecum di stile per le comunicazioni di ogni tipologia, canale e destinatario.</p> <p>A2.3 - Pianificare incontri di formazione specifica sull'uguaglianza di genere per tutti gli stakeholder della struttura organizzativa.</p>
B - Equilibrio di genere nella leadership e nei processi decisionali.	<p>B1 - A parità di formazione e di posizioni ricoperte, tutela della piena parità nei ruoli di responsabilità e nei processi decisionali, superando eventuali stereotipi e pregiudizi rispetto all'aderenza ai valori e agli obiettivi aziendali.</p> <p>B2 - Aumento della consapevolezza sulla disparità di genere nei processi decisionali.</p>	<p>B1.1 - Revisionare regolamenti e linee guida al fine di evidenziare possibili aree di miglioramento per favorire la rappresentanza di genere negli organi e nei processi decisionali.</p> <p>B1.2 - Analizzare e monitorare l'organizzazione aziendale e i processi decisionali per rappresentanza di genere, al fine di creare una base di dati omogenea per la valutazione degli stessi.</p> <p>B2.1 - Svolgere attività di formazione specifica per i ruoli apicali sulla disparità di genere e sui possibili bias che influenzano le decisioni.</p> <p>B2.2 - Sviluppare contenuti formativi per promuovere nuovi modelli di leadership ed empowerment inclusivo.</p>
C - Uguaglianza nel reclutamento e nella progressione di carriera.	C1 - Promuovere il bilanciamento di genere nell'organizzazione aziendale.	C1.1 - Analizzare l'organizzazione aziendale per rappresentanza di genere.



	<p>C2 - Riduzione delle distorsioni di genere nel reclutamento di personale e collaboratori didattici.</p>	<p>C1.2 - Disciplinare i processi di reclutamento e di progressione verticale per garantire criteri di merito esenti da potenziali distorsioni di genere.</p> <p>C2.1 - Disciplinare le commissioni per il reclutamento e la predisposizione delle graduatorie per garantire equilibrio di genere nella loro composizione.</p> <p>C2.2 - Escludere le informazioni di genere dai dati analizzati dalle commissioni di valutazione.</p>
<p>D - integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei contenuti didattici.</p>	<p>D1 - Integrazione della prospettiva di genere nei programmi didattici, con particolare attenzione alle specificità delle industrie di riferimento e alle opportunità di superamento delle distorsioni rilevate.</p> <p>D2 - Condivisione nella comunità scientifica, accademica e civile, delle prospettive di genere come tema portante per la crescita delle industrie creative e culturali.</p>	<p>D1.1 - Promuovere progetti di ricerca che includano una dimensione di genere e tutela della diversità.</p> <p>D1.2 - Progettare, in collaborazione con il comitato di ricerca, contenuti didattici e modelli metodologici per l'indirizzamento delle attività curriculari verso tematiche di inclusione, studi di genere e lotta alle discriminazioni di qualsiasi natura.</p> <p>D2.1 - Avviare collaborazioni con organizzazioni e istituzioni che già si occupano di questi temi per azioni sinergiche su tutto il territorio nazionale.</p> <p>D2.2 - Strutturare un osservatorio permanente sul tema.</p>
<p>E - Misure di contrasto alla violenza basata sul genere, incluse le molestie.</p>	<p>E1 - Promozione di iniziative di supporto psicologico e sostegno alle diverse forme della violenza di qualsiasi natura.</p> <p>E2 - Scoraggiare e individuare tempestivamente eventuali situazioni a rischio o casi di violenza occultati all'interno dell'organizzazione, sia come contesto di lavoro che come luogo di apprendimento.</p>	<p>E1.1 - Stipulare convenzioni atte a rendere più accessibili i servizi di supporto psicologico per i casi legati a situazioni di rischio o di violenza.</p> <p>E1.2 - Istituire uno sportello inclusione accessibile a corpo studentesco, docenti e personale.</p> <p>E2.1 - Istituzione di una "red-box" tutelata, per la denuncia anonima di situazioni a rischio o di violenza.</p>

Schede di dettaglio Area - Obiettivi - Azioni

A - CULTURA ORGANIZZATIVA / EQUILIBRIO. VITA PRIVATA - VITA LAVORATIVA	
OBIETTIVO 1	A1 Aumento della flessibilità negli orari di lavoro, come strumento di conciliazione tra vita privata e vita lavorativa.
AZIONI (descrizione delle azioni e delle fasi)	A1.1 Analizzare l'utilizzo del lavoro agile per genere. A1.2 Aggiornare le esigenze del personale, con particolare attenzione alla genitorialità. A1.3 Incrementare la flessibilità nella richiesta di lavoro agile.
RESPONSABILI ISTITUZIONALI	Presidente dell'Accademia, Direttore Accademico, Dirigente Amministrativo
DESTINATARI DIRETTI	Personale tecnico e amministrativo, personale docente
DESTINATARI INDIRETTI	Corpo studentesco, famiglie, professionisti e istituzioni del settore
GRUPPO DI LAVORO COINVOLTO	Comitato per l'Inclusione, Consiglio di Direzione
OUTPUT	Base dati sull'utilizzo del lavoro agile per genere. Incremento della soddisfazione del personale sull'equilibrio vita privata e vita lavorativa.
INDICATORI DI REALIZZAZIONE	Il Comitato per l'Inclusione individuerà gli indicatori più idonei a seguito di monitoraggio del primo ciclo di implementazione.
RISORSE FINANZIARIE DEDICATE	Da determinare.
TIMELINE	a.a. 2024/2025: completamento azioni A1.1 e A1.2 a.a. 2025/2026: completamento azione A1.3 a.a. 2026/2026: monitoraggio dei risultati
RIF. agli SDGs	SDG 3 Salute e Benessere SDF 5 Parità di genere SDG 9 Imprese, Innovazione e Infrastrutture SDG 11 Città e comunità sostenibili

A - CULTURA ORGANIZZATIVA / EQUILIBRIO. VITA PRIVATA - VITA LAVORATIVA	
OBIETTIVO 2	A2 Riduzione degli stereotipi e accrescimento della consapevolezza sulle tematiche di genere e diversità.
AZIONI (descrizione delle azioni e delle fasi)	A2.1 Analizzare e revisionare regolamenti e policies con utilizzo di linguaggio inclusivo. A2.2 Redigere un vademecum di stile per le comunicazioni di ogni tipologia, canale e destinatario. A2.3 Pianificare incontri di formazione specifica sull'uguaglianza di genere per tutti gli stakeholder della struttura organizzativa.
RESPONSABILI ISTITUZIONALI	Presidente dell'Accademia, Direttore Accademico, Dirigente Amministrativo, Direttore Marketing
DESTINATARI DIRETTI	Personale tecnico e amministrativo, personale docente, corpo studentesco
DESTINATARI INDIRETTI	L'intera comunità di SAE e gli stakeholder esterni
GRUPPO DI LAVORO COINVOLTO	Comitato per l'Inclusione, Consiglio di direzione, Gruppo dei Responsabili, Collegio docenti.
OUTPUT	Regolamenti e policies revisionate con linguaggio inclusivo. Vademecum per una comunicazione inclusiva. Calendario di incontri di formazione.
INDICATORI DI REALIZZAZIONE	Il Comitato per l'Inclusione individuerà gli indicatori più idonei a seguito di monitoraggio del primo ciclo di implementazione.
RISORSE FINANZIARIE DEDICATE	Da determinare.
TIMELINE	a.a. 2024/2025: azione A2.1 - analisi a.a. 2025/2026: completamento azione A2.2 e implementazione azione A2.1 a.a. 2026/2027: implementazione azione A2.3
RIF. agli SDGs	SDF 5 Parità di genere SDG 9 Imprese, Innovazione e Infrastrutture SDG 10 Ridurre le disuguaglianze

B - EQUILIBRIO DI GENERE NEGLI ORGANI E NEI PROCESSI DECISIONALI	
OBIETTIVO 1	B1 - A parità di formazione e di posizioni ricoperte, tutela della piena parità nei ruoli di responsabilità e nei processi decisionali, superando eventuali stereotipi e pregiudizi rispetto all'aderenza ai valori e agli obiettivi aziendali.
AZIONI (descrizione delle azioni e delle fasi)	B1.1 Revisionare regolamenti e linee guida al fine di evidenziare possibili aree di miglioramento per favorire la rappresentanza di genere negli organi e nei processi decisionali. B1.2 Analizzare e monitorare l'organizzazione aziendale e i processi decisionali per rappresentanza di genere, al fine di creare una base di dati omogenea per la valutazione degli stessi.
RESPONSABILI ISTITUZIONALI	Presidente dell'Accademia, Direttore Accademico, Dirigente Amministrativo
DESTINATARI DIRETTI	Personale tecnico e amministrativo, personale docente
DESTINATARI INDIRETTI	L'intera comunità.
GRUPPO DI LAVORO COINVOLTO	Comitato per l'Inclusione, Consiglio di direzione, Consiglio Accademico.
OUTPUT	Base dati per la valutazione dei processi decisionali. Regolamenti e policies revisionate a favore di processi trasparenti di rappresentanza inclusiva.
INDICATORI DI REALIZZAZIONE	Il Comitato per l'Inclusione individuerà gli indicatori più idonei a seguito di monitoraggio del primo ciclo di implementazione.
RISORSE FINANZIARIE DEDICATE	Da determinare.
TIMELINE	a.a. 2024/2025: avvio azione B1.1 e azione B1.2 a.a. 2025/2026: completamento azione B1.2 a.a. 2026/2027: completamento azione B1.1
RIF. agli SDGs	SDG 5 Parità di genere SDG 10 Ridurre le disuguaglianze SDG 16 Pace, giustizia e istituzioni solide

B - EQUILIBRIO DI GENERE NEGLI ORGANI E NEI PROCESSI DECISIONALI	
OBIETTIVO 2	B2 - Aumento della consapevolezza sulla disparità di genere nei processi decisionali.
AZIONI (descrizione delle azioni e delle fasi)	B2.1 Svolgere attività di formazione specifica per i ruoli apicali sulla disparità di genere e sui possibili bias che influenzano le decisioni. B2.2 Sviluppare contenuti formativi per promuovere nuovi modelli di leadership ed empowerment inclusivo.
RESPONSABILI ISTITUZIONALI	Presidente dell'Accademia, Direttore Accademico, Dirigente Amministrativo
DESTINATARI DIRETTI	Presidente dell'Accademia, Direttore Accademico, Consiglio di direzione, Consiglio Accademico.
DESTINATARI INDIRETTI	L'intera comunità di SAE.
GRUPPO DI LAVORO COINVOLTO	Comitato per l'Inclusione, Consiglio di direzione.
OUTPUT	Calendario di incontri di formazione. Contenuti formativi.
INDICATORI DI REALIZZAZIONE	Il Comitato per l'Inclusione individuerà gli indicatori più idonei a seguito di monitoraggio del primo ciclo di implementazione.
RISORSE FINANZIARIE DEDICATE	Da determinare.
TIMELINE	a.a. 2024/2025: definizione e avvio azione B2.1 a.a. 2025/2026: completamento azione B2.1 a.a. 2026/2027: completamento azione B2.2
RIF. agli SDGs	SDG 5 Parità di genere SDG 10 Ridurre le disuguaglianze SDG 16 Pace, giustizia e istituzioni solide

C - UGUAGLIANZA DI GENERE NEL RECLUTAMENTO E NELLO SVILUPPO DI CARRIERA

OBIETTIVO 1	C1 - Promuovere il bilanciamento di genere nell'organizzazione aziendale.
AZIONI (descrizione delle azioni e delle fasi)	C1.1 Analizzare l'organizzazione aziendale per rappresentanza di genere. C1.2 Disciplinare i processi di reclutamento e di progressione verticale per garantire criteri di merito esenti da potenziali distorsioni di genere.
RESPONSABILI ISTITUZIONALI	Presidente dell'Accademia, Dirigente Amministrativo
DESTINATARI DIRETTI	Tutto il personale dell'Accademia.
DESTINATARI INDIRETTI	Personale docente, personale tecnico amministrativo.
GRUPPO DI LAVORO COINVOLTO	Comitato per l'Inclusione, Consiglio di direzione.
OUTPUT	Base dati di rappresentanza di genere nell'organizzazione aziendale. Vademecum sui processi di reclutamento e di progressione verticale esenti da potenziali distorsioni di genere.
INDICATORI DI REALIZZAZIONE	Il Comitato per l'Inclusione individuerà gli indicatori più idonei a seguito di monitoraggio del primo ciclo di implementazione.
RISORSE FINANZIARIE DEDICATE	Da determinare.
TIMELINE	a.a. 2024/2025: completamento azione C1.1 a.a. 2025/2026: completamento azione C1.2 a.a. 2026/2027: monitoraggio dei risultati
RIF. agli SDGs	SDG 5 Parità di genere SDG 10 Ridurre le disuguaglianze SDG 16 Pace, giustizia e istituzioni solide



C - UGUAGLIANZA DI GENERE NEL RECLUTAMENTO E NELLO SVILUPPO DI CARRIERA	
OBIETTIVO 2	C2 - Riduzione delle distorsioni di genere nel reclutamento di personale e collaboratori didattici
AZIONI (descrizione delle azioni e delle fasi)	C2.1 Disciplinare le commissioni per il reclutamento e la predisposizione delle graduatorie per garantire equilibrio di genere nella loro composizione. C2.2 Escludere le informazioni di genere dai dati analizzati dalle commissioni di valutazione.
RESPONSABILI ISTITUZIONALI	Presidente dell'Accademia, Direttore Accademico.
DESTINATARI DIRETTI	Personale docente.
DESTINATARI INDIRETTI	Personale docente, personale tecnico amministrativo.
GRUPPO DI LAVORO COINVOLTO	Comitato per l'Inclusione, Consiglio di direzione, Consiglio Accademico, Uffici di servizio.
OUTPUT	Attinenza esplicita all'azione C2.1 nella formulazione di bandi e nomina di commissioni per la selezione di posizioni di docenza e collaborazione didattica. Processo standardizzato per l'anonimizzazione dei documenti.
INDICATORI DI REALIZZAZIONE	Il Comitato per l'Inclusione individuerà gli indicatori più idonei a seguito di monitoraggio del primo ciclo di implementazione.
RISORSE FINANZIARIE DEDICATE	Da determinare.
TIMELINE	a.a. 2024/2025: attuazione azione C2.1 a.a. 2025/2026: primo monitoraggio C2.1 e implementazione azione C2.2 a.a. 2026/2027: monitoraggio dei risultati
RIF. agli SDGs	SDG 5 Parità di genere SDG 10 Ridurre le disuguaglianze SDG 16 Pace, giustizia e istituzioni solide

D - INTEGRAZIONE DELLA DIMENSIONE DI GENERE NELLA RICERCA E NEI CONTENUTI DIDATTICI

OBIETTIVO 1	D1 - Integrazione della prospettiva di genere nei programmi didattici, con particolare attenzione alle specificità delle industrie di riferimento e alle opportunità di superamento delle distorsioni rilevate.
AZIONI (descrizione delle azioni e delle fasi)	D1.1 Promuovere progetti di ricerca che includano una dimensione di genere e tutela della diversità. D1.2 Progettare, in collaborazione con il comitato di ricerca, contenuti didattici e modelli metodologici per l'indirizzamento delle attività curriculari verso tematiche di inclusione, studi di genere e lotta alle discriminazioni di qualsiasi natura.
RESPONSABILI ISTITUZIONALI	Direttore Accademico, Consiglio Accademico, Coordinatori di Corso e Dipartimento.
DESTINATARI DIRETTI	Corpo docente, corpo studentesco.
DESTINATARI INDIRETTI	Industrie creative, enti partner, comunità accademica nazionale.
GRUPPO DI LAVORO COINVOLTO	Comitato per l'Inclusione, Comitato di Ricerca, Responsabile Accademica, Collegio docenti.
OUTPUT	<ul style="list-style-type: none"> • Almeno un progetto di ricerca all'anno, con relativo contenuto di disseminazione. • Programmi didattici aggiornati nei metodi e nei contenuti.
INDICATORI DI REALIZZAZIONE	Il Comitato per l'Inclusione individuerà gli indicatori più idonei a seguito di monitoraggio del primo ciclo di implementazione.
RISORSE FINANZIARIE DEDICATE	Definite nel budget annuale previsto per l'erogazione didattica e per progetti di ricerca.
TIMELINE	a.a. 2024/2025: analisi dei programmi didattici a.a. 2025/2026: sviluppo di contenuti e modelli a.a. 2026/2027: implementazione e monitoraggio
RIF. agli SDGs	SDG 4 Istruzione di qualità SDG 5 Parità di genere SDG 10 Ridurre le disuguaglianze



D - INTEGRAZIONE DELLA DIMENSIONE DI GENERE NELLA RICERCA E NEI CONTENUTI DIDATTICI

OBIETTIVO 2	D2 - Condivisione nella comunità scientifica, accademica e civile, delle prospettive di genere come tema portante per la crescita delle industrie creative e culturali.
AZIONI (descrizione delle azioni e delle fasi)	D2.1 Avviare collaborazioni con organizzazioni e istituzioni che già si occupano di questi temi per azioni sinergiche su tutto il territorio nazionale. D2.2 Strutturare un osservatorio permanente sul tema.
RESPONSABILI ISTITUZIONALI	Direttore Accademico, Consiglio Accademico, Coordinatori di Corso e Dipartimento.
DESTINATARI DIRETTI	Corpo docente, corpo studentesco, enti partner.
DESTINATARI INDIRETTI	Società civile, istituzioni, industrie creative, comunità accademica nazionale.
GRUPPO DI LAVORO COINVOLTO	Comitato di Ricerca, Ufficio Accademico, Ufficio Partnership, Ufficio Comunicazione.
OUTPUT	Partnership strutturate con organizzazioni e istituzioni del territorio nazionale. Relazione annuale dell'Osservatorio sui temi di genere nelle industrie creative. Attività di comunicazione, interna ed esterna, dei risultati emersi.
INDICATORI DI REALIZZAZIONE	Il Comitato per l'Inclusione individuerà gli indicatori più idonei a seguito di monitoraggio del primo ciclo di implementazione.
RISORSE FINANZIARIE DEDICATE	Definite nel budget annuale previsto per progetti di ricerca e partnership.
TIMELINE	Ricorrente, per l'intera durata del piano: azione D2.1 a.a. 2024/2025: definizione operativa dell'azione D2.2 a.a.2025/2026: attivazione dell'osservatorio permanente e prima relazione
RIF. agli SDGs	SDG 5 Parità di genere SDG 10 Ridurre le disuguaglianze SDG 16 Pace, giustizia e istituzioni solide

E - CONTRASTO A TUTTE LE FORME DI VIOLENZA BASATA SUL GENERE, MOLESTIE E DISCRIMINAZIONI

OBIETTIVO 1	E1 - Promozione di iniziative di supporto psicologico e sostegno alle diverse forme della violenza di qualsiasi natura.
AZIONI (descrizione delle azioni e delle fasi)	E1.1 Stipulare convenzioni atte a rendere più accessibili i servizi di supporto psicologico per i casi legati a situazioni di rischio o di violenza. E1.2 Istituire uno sportello inclusione accessibile a corpo studentesco, docenti e personale.
RESPONSABILI ISTITUZIONALI	Presidente dell'Accademia, Direttore Accademico, Dirigente Amministrativo
DESTINATARI DIRETTI	Corpo docenti, corpo studentesco, personale SAE.
DESTINATARI INDIRETTI	Società civile, rete familiare e sociale degli stakeholder destinatari.
GRUPPO DI LAVORO COINVOLTO	Comitato per l'Inclusione, Consiglio di direzione, Consiglio Accademico, Ufficio servizi.
OUTPUT	Convenzioni in essere. Attivazione dello sportello Inclusione.
INDICATORI DI REALIZZAZIONE	Il Comitato per l'Inclusione individuerà gli indicatori più idonei a seguito di monitoraggio del primo ciclo di implementazione.
RISORSE FINANZIARIE DEDICATE	Da determinare.
TIMELINE	a.a. 2024/2025: completamento azione E1.1 a.a. 2025/2026: completamento azione E1.2 a.a. 2026/2027: monitoraggio e valutazione dei risultati.
RIF. agli SDGs	SDG 5 Parità di genere SDG 10 Ridurre le disuguaglianze SDG 16 Pace, giustizia e istituzioni solide

E - CONTRASTO A TUTTE LE FORME DI VIOLENZA BASATA SUL GENERE, MOLESTIE E DISCRIMINAZIONI

OBIETTIVO 2	E2 - Scoraggiare e individuare tempestivamente eventuali situazioni a rischio o casi di violenza occultati all'interno dell'organizzazione, sia come contesto di lavoro che come luogo di apprendimento.
AZIONI (descrizione delle azioni e delle fasi)	E2.1 Istituzione di una "red-box" tutelata, per la denuncia anonima di situazioni a rischio o di violenza.
RESPONSABILI ISTITUZIONALI	Presidente dell'Accademia, Direttore Accademico, Dirigente Amministrativo
DESTINATARI DIRETTI	Corpo docenti, corpo studentesco, personale SAE.
DESTINATARI INDIRETTI	Società civile, rete familiare e sociale degli stakeholder destinatari.
GRUPPO DI LAVORO COINVOLTO	Comitato per l'Inclusione, Consiglio di direzione, Consiglio Accademico, Ufficio servizi.
OUTPUT	Una red-box fisica ubicata in luogo idoneo nei locali dell'Accademia.
INDICATORI DI REALIZZAZIONE	Il Comitato per l'Inclusione individuerà gli indicatori più idonei a seguito di monitoraggio del primo ciclo di implementazione.
RISORSE FINANZIARIE DEDICATE	Da determinare.
TIMELINE	a.a. 2024/2025: implementazione dell'azione E2.1 a.a. 2025/2026: primo monitoraggio, analisi e azioni correttive a.a. 2026/2027: monitoraggio finale
RIF. agli SDGs	SDG 5 Parità di genere SDG 10 Ridurre le disuguaglianze SDG 16 Pace, giustizia e istituzioni solide



Conclusioni

Il *Gender Equality Plan* di SAE Milano rappresenta un impegno concreto per promuovere l'equilibrio di genere all'interno della comunità accademica, con particolare attenzione ai settori di riferimento delle industrie creative. Attraverso azioni mirate, SAE si propone di costruire un ambiente inclusivo e stimolante, dove ogni individuo possa esprimere il proprio potenziale senza discriminazioni.

Questo documento è stato sviluppato con il contributo di:

Presidente dell'Accademia: Francesco De Giorgio

Direttore accademico: Emiliano Alborghetti

Dirigente amministrativa: Amanda Beghi

Consiglio Accademico:

- *Alessandra Micalizzi, docente strutturata*
- *Filippo Gabbrielli, docente strutturato*
- *Leonardo Bruno, docente strutturato*
- *Sara Mazzei, Presidente della Consulta Studentesca*

