

Gender Equality Plan
Piano per l'eguaglianza di genere
2024-2027

Siena Jazz – Accademia Nazionale del Jazz

Sommario

1. Introduzione	3
2. Aree, Obiettivi, Azioni	3
3. GEP Team.....	4
4. Analisi di aree, obiettivi e azioni	4
4.1. Area 1: equilibrio vita privata e vita lavorativa, cultura dell'organizzazione e lotta agli stereotipi	5
4.1.1. Obiettivo 1: adozione di misure organizzative e strumenti di conciliazione tra vita privata e vita lavorativa.....	5
4.1.2. Obiettivo 2: miglioramento dell'ambiente di lavoro favorendo la diffusione della cultura condivisa delle pari opportunità.....	5
4.1.3. Obiettivo 3: lotta agli stereotipi di genere e valorizzazione delle diversità	6
4.2. Area 2: equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali	7
4.2.1. Obiettivo 1: promozione di misure a supporto dell'equilibrio di genere nelle posizioni di vertice del Siena Jazz.....	7
4.2.2. Obiettivo 2: elaborazione di interventi volti a favorire la rappresentanza del genere sottorappresentato negli organi istituzionali	8
4.3. Area 3: uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera.....	9
4.3.1. Obiettivo 1: promozione dell'equilibrio di genere nelle commissioni valutatrici per il reclutamento di personale docente e tecnico amministrativo	9
4.4. Area 4: integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi degli insegnamenti.....	10
4.4.1. Obiettivo 1: proposte formative per sviluppare le competenze relative all'eguaglianza di genere.....	10
4.4.2. Obiettivo 2: valorizzazione della dimensione di genere nei gruppi di ricerca, nella comunità studentesca e nel corpo docente, e incremento della partecipazione femminile negli interventi di mobilità e progetti internazionali.....	10
4.5. Area 5: contrasto alla violenza di genere, comprese le molestie sessuali.....	11
4.5.1. Obiettivo 1: promozione del Codice Etico e di iniziative di contrasto alle diverse forme della violenza di genere.....	11
4.5.2. Obiettivo 2: promozione di azioni per sensibilizzare alle diverse forme della violenza di genere.....	12
4.5.3. Obiettivo 3: promozione di azioni di contrasto alle molestie sessuali e morali.....	13
5. Analisi del contesto attuale rispetto all'uguaglianza di genere all'interno di Siena Jazz.....	13
6. Formazione e Promozione	14
7. Monitoraggio	14

1. Introduzione

Il Piano per l'Uguaglianza di Genere (da qui in avanti GEP) di Siena Jazz, *Accademia Nazionale del Jazz* è un documento programmatico triennale che intende porre come obiettivo principale dell'Accademia quello di introdurre azioni e progetti che favoriscano la riduzione delle asimmetrie di genere, e permettano al contempo la valorizzazione di tutte le diversità legate, ad esempio, alle variabili dell'età, della cultura, dell'abilità fisica, dell'orientamento sessuale, del plurilinguismo. In uno scenario, come quello attuale, dove la violenza di genere, la discriminazione sessuale e le disuguaglianze strutturali tra uomini e donne ancora persistono, seppur rappresentando di fatto un elemento anacronistico che ancora vede la società come una struttura fortemente basata sulle dinamiche patriarcali, è fondamentale, all'interno di un contesto accademico-artistico come quello di Siena Jazz, porre le basi di una comunità inclusiva che non discrimini ma sia invece capace di comprendere le differenze come valore etico aggiunto e una ricchezza da mettere a frutto. Nell'ottica di valorizzazione ed inclusione delle diversità, il GEP rappresenta lo strumento teorico-pratico con il quale Siena jazz identifica le sue mission e i valori promossi all'interno dell'Accademia, e definisce gli obiettivi, le strategie di azione e gli strumenti di cui dotarsi per superare le criticità rilevate in ambito culturale, didattico, lavorativo e organizzativo.

Il GEP di Siena Jazz rappresenta una risposta concreta agli indirizzi e priorità adottate in ambito di *Ricerca e Innovazione* dalla Commissione Europea, e che vengono promossi nella cornice di diversi programmi di finanziamento tra i quali: *Next Generation EU*, *il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza*, e *Horizon Europe*. Si tratta di un documento che riconosce ufficialmente la parità di genere e l'intersezionalità come obiettivi, valori fondamentali e condivisi dalla governance, dalla comunità accademica, e dal personale di Siena Jazz, e sfrutta le sinergie create all'interno di reti nazionali e internazionali che riflettono e dibattono su queste tematiche producendo validi contributi per l'evoluzione del panorama culturale attraverso a definizione di azioni concrete per metterle in atto.

Il GEP ha una durata triennale, dal 2024 al 2027; nella sua prima stesura il piano di uguaglianza di genere è redatto nell'ambito della realizzazione del progetto "*JazzAble*", finanziato a valere sul programma *Next Generation EU* con la concessione di finanziamenti destinati alla internazionalizzazione degli Istituti di Istruzione Superiore Artistica e Musicale (AFAM), di cui all'Avviso n. 124 del 19/07/2023, promosso da Ministero dell'Università e della ricerca.

2. Aree, Obiettivi, Azioni

La struttura del piano rispetta le cinque aree indicate dalla Commissione e le declina in diversi obiettivi. La prima area si rivolge all'equilibrio tra vita privata e vita lavorativa, la cultura dell'organizzazione e la lotta agli stereotipi, e intende perseguire un bilanciamento tra lavoro, genitorialità e/o attività di cura, rafforzare la cultura condivisa delle pari opportunità nonché del valore dell'inclusione, e infine combattere gli stereotipi di genere dando sostegno anche alle comunità meno rappresentate.

La seconda area persegue l'equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali, promuovendo la modifica di regolamenti, l'attuazione di misure a supporto del bilanciamento di genere nei principali organi e strutture, e la parità di genere nell'organizzazione e svolgimento di eventi scientifici.

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

La quarta area punta all'integrazione della dimensione di genere e dell'intersezionalità nella ricerca, sia nella didattica che nella terza missione.

La quinta area infine, mira a contrastare le violenze di genere e le molestie morali e sessuali attraverso azioni di sensibilizzazione e contrasto.

La formazione, intesa come creazione di momenti e percorsi educativi aperti a tutte le componenti dell'Accademia (la comunità studentesca e i ricercatori, quella del personale docente e tecnico-amministrativo) e la promozione trasversale ai cinque ambiti, intesa come diffusione dei risultati prodotti dalle varie azioni per il raggiungimento degli obiettivi.

3. GEP Team

Il Gender Equality Plan Team costituisce il gruppo di lavoro per il coordinamento delle diverse azioni previste per ogni area. Tale organo, nominato a seguito dell'adozione del presente documento, si riunirà con cadenza annuale e produrrà una relazione anch'essa annuale sugli sviluppi, i miglioramenti e le eventuali problematiche riscontrate con il coordinamento e l'espletamento delle varie azioni.

Composizione del GEP Team:

- Il presidente del CdA o suo delegato;
- Direzione artistica o suo delegato;
- Direzione generale e amministrativa o suo delegato;
- Referente della Segreteria Didattica;
- Referente del Collegio dei docenti;
- Referente della comunità degli studenti.

I referenti e gli eventuali delegati della presidenza e della/e direzione/i verranno nominati in sede di prima applicazione del Gender Equality Plan, a seguito dell'approvazione dello stesso da parte del Consiglio di Amministrazione. Il referente della Segreteria Didattica verrà nominato dal Responsabile del Personale. Il referente del Collegio dei Docenti verrà nominato dal Direttore Artistico, su suggerimento del Consiglio Accademico. Il referente della comunità studentesca verrà nominato dal Direttore Artistico, su suggerimento della Consulta degli studenti. Eventuali delegati verranno nominati, qualora la presidenza o la direzione artistica fossero impossibilitate a partecipare alle riunioni annuali, con comunicazione al GEP Team, entro quindici giorni dalla data fissata per la riunione.

4. Analisi di aree, obiettivi e azioni

Le schede sono strutturate per aree, precisano gli obiettivi, le azioni, le responsabilità, i destinatari diretti e indiretti, le risorse umane e finanziarie necessarie ai fini dell'attuazione del piano, gli indicatori e target per il monitoraggio, il collegamento delle azioni con gli SDG dell'Agenda Onu 2030.

4.1. **Area 1:** equilibrio vita privata e vita lavorativa, cultura dell'organizzazione e lotta agli stereotipi

4.1.1. **Obiettivo 1:** adozione di misure organizzative e strumenti di conciliazione tra vita privata e vita lavorativa

AZIONE/I	Adozione di misure organizzative e strumenti di conciliazione tra vita privata e vita lavorativa in accordo con la normativa vigente, con il CCNL di settore. Misure di supporto per conciliare i tempi di lavoro di docenti, studenti e personale in condizione di genitorialità (con figli minori di 12 anni). Accesso alle strutture dell'Accademia ai bambini accompagnati da genitore. Miglioramenti spazi di lavoro e della didattica, e creazione di spazi di condivisione.
RESPONSABILI ISTITUZIONALI	Consiglio di amministrazione, Dir. Amministrativo e Resp. del Personale Direttore Artistico (in relazione ai personale docenti e studenti)
DESTINATARI DIRETTI	Personale docente, personale tecnico amministrativo, studenti
DESTINATARI INDIRETTI	Famiglia, altri professionisti e istituzioni del settore
RISORSE UMANE	GEP Team
RISORSE FINANZIARIE	Il Consiglio di Amministrazione di SJ, a seguito di proposta annuale del GEP Team (da presentare al presidente e al Dir. Amm.vo, prima della redazione del Bilancio preventivo annuale), allocherà per il raggiungimento degli obiettivi individuati necessarie eventuali risorse, a seguito di valutazione della capacità finanziaria e di risorse disponibili dell'Accademia, e a seguito di analisi degli impatti che le misure proposte indicheranno di raggiungere.
RESPONSABILI OPERATIVI	Direzione amministrativa Direzione artistica
INDICATORI E TARGET	Risultati dell'indagine sullo stress da lavoro acquisiti tramite questionario; Risultati dell'indagine delle possibili modalità organizzative alternative (corsi online, turnazioni e orari differenti, etc.) e/o attività da remoto/smart per personale e corpo docenti.
RISULTATO ATTESO	Promozione dell'equilibrio vita privata/vita lavorativa; Potenziamento del benessere a livello lavorativo e accademico; Potenziamento della comunicazione tra personale, corpo docenti e direzione; Potenziamento della partecipazione alla vita sociale e alla comunità accademica di SJ.
VALUTAZIONE	GEP Team, CA, CdA, NdV
COLLEGAMENTO CON SDG AGENDA 2030 PER LO SVILUPPO SOSTENIBILE	SDG 3 Salute e Benessere; SDG 5 Parità di genere; SDG 9 Imprese, Innovazione e Infrastrutture.
TIMING	2024-2027

4.1.2. **Obiettivo 2:** miglioramento dell'ambiente di lavoro favorendo la diffusione della cultura condivisa delle pari opportunità

AZIONE/I	Il GEP Team, grazie al lavoro dei suoi membri, rileverà le criticità presentate dal personale tecnico amministrativo, dal corpo docenti e studenti, e proporrà incontri annuali per la diffusione dei principi fondanti della cultura di genere e
----------	---

	l'aggiornamento sullo stato dell'arte delle politiche di SJ in questo campo. Inoltre, produrrà report annuali sugli incontri e individuerà le best practices da attuare e diffondere
RESPONSABILI ISTITUZIONALI	Presidente Direzione generale e amministrativa Direzione artistica CA, CDA
DESTINATARI DIRETTI	Comunità SJ
DESTINATARI INDIRETTI	Famiglia, altri professionisti e istituzioni del settore
RISORSE UMANE	GEP Team
RISORSE FINANZIARIE	Il Consiglio di Amministrazione di SJ, a seguito di proposta annuale del GEP Team (da presentare al presidente e al Dir. Amm.vo, prima della redazione del Bilancio preventivo annuale), allocherà per il raggiungimento degli obiettivi individuati necessarie eventuali risorse, a seguito di valutazione della capacità finanziaria e di risorse disponibili dell'Accademia, e a seguito di analisi degli impatti che le misure proposte indicheranno di raggiungere.
RESPONSABILI OPERATIVI	Consiglio di amministrazione, Dir. Amministrativo Direttore Artistico (in relazione ai personale docenti e studenti)
INDICATORI E TARGET	Azioni di formazione con il GEP Team per l'uguaglianza di genere rivolte alla comunità SJ; numero interventi di promozione pubblica (per es. masterclass e convegni) e azioni di sensibilizzazione e diffusione sui temi dell'uguaglianza, tutela delle diversità e lotta alle discriminazioni; Numero incontri, numero partecipanti, report finale di valutazione degli incontri annuali, redazione di documento di best-practices (alla fine del terzo anno accademico)
RISULTATO ATTESO	Potenziamento del benessere nella comunità SJ; Maggior consapevolezza dei principi di uguaglianza di genere.
VALUTAZIONE	CA, CdA, NdV
COLLEGAMENTO CON SDG AGENDA 2030 PER LO SVILUPPO SOSTENIBILE	SDG 3 Salute e Benessere; SDG 5 Parità di genere; SDG 11 Città e comunità sostenibili.
TIMING	2024-2027

4.1.3. **Obiettivo 3:** lotta agli stereotipi di genere e valorizzazione delle diversità

AZIONE/I	Progettazione di iniziative destinate a docenti, studenti e personale tecnico-amministrativo che presenti testimonianze positive di leadership maschile e femminile che in ambito professionale e artistico abbiano abbattuto stereotipi di genere o stiano lavorando per rendere gli ambienti professionali più inclusivi e capaci di valorizzare le diversità. Sviluppare misure dirette a facilitare l'accesso delle donne nel settore jazzistico, incrementando la partecipazione delle donne nel settore produttivo e didattico attraverso la promozione di borse di studio per iscrizioni ai corsi accademici e di ricerca, sostegni per progetti di produzione artistica di formazioni musicali composti da una maggioranza femminile, borse di dottorato dedicate e sostegno progetti di ricerca che promuovano le tematiche.
RESPONSABILI ISTITUZIONALI	Consiglio di amministrazione, Dir. Amministrativo

	Direttore Artistico (in relazione ai personale docenti e studenti)
DESTINATARI DIRETTI	Comunità SJ
DESTINATARI INDIRETTI	Società
RISORSE UMANE	GEP Team
RISORSE FINANZIARIE	Il Consiglio di Amministrazione di SJ, a seguito di proposta annuale del GEP Team (da presentare al presidente e al Dir. Amm.vo, prima della redazione del Bilancio preventivo annuale), allocherà per il raggiungimento degli obiettivi individuati necessarie eventuali risorse, a seguito di valutazione della capacità finanziaria e di risorse disponibili dell'Accademia, e a seguito di analisi degli impatti che le misure proposte indicheranno di raggiungere.
RESPONSABILI OPERATIVI	Direzione generale e amministrativa o suo delegato; Direzione didattica e artistica o suo delegato.
INDICATORI E TARGET	Numero partecipanti agli incontri, report finale di valutazione degli incontri annuali a cura del GEP Team, questionari e altri strumenti di monitoraggio per ampliamento della consapevolezza sulle tematiche proposte
RISULTATO ATTESO	Potenziamento di una cultura libera dagli stereotipi; Miglioramento del rapporto docente-studente; Apertura di un canale di comunicazione delle problematiche libero dagli stereotipi sociali;
VALUTAZIONE	CA, CdA, NdV
COLLEGAMENTO CON SDG AGENDA 2030 PER LO SVILUPPO SOSTENIBILE	SDG 4 Istruzione di qualità; SDG 5 Parità di genere; SDG 8 Lavoro dignitoso e crescita economica; SDG 9 Imprese, Innovazione e Infrastrutture; SDG 10 Riduzione delle disuguaglianze.
TIMING	2024-2027

4.2. Area 2: equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali

4.2.1. Obiettivo 1: promozione di misure a supporto dell'equilibrio di genere nelle posizioni di vertice del Siena Jazz

AZIONE/I	Incrementare la partecipazione delle donne all'interno del Consiglio di Amministrazione, del Consiglio Accademico, della Consulta degli studenti e in ogni organo collegiale, prevedendo una equa quota di presenza per la partecipazione femminile. Incremento della presenza femminile nelle posizioni apicali, favorire le progressioni di carriera delle donne.
RESPONSABILI ISTITUZIONALI	Consiglio di amministrazione, Dir. Amministrativo Direttore Artistico (in relazione ai personale docenti e studenti)
DESTINATARI DIRETTI	Comunità SJ
DESTINATARI INDIRETTI	Società
RISORSE UMANE	GEP Team
RISORSE FINANZIARIE	Il Consiglio di Amministrazione di SJ, a seguito di proposta annuale del GEP Team (da presentare al presidente e al Dir. Amm.vo, prima della redazione del Bilancio preventivo annuale), allocherà per il raggiungimento degli obiettivi individuati necessarie eventuali risorse, a seguito di valutazione della capacità finanziaria e di risorse disponibili dell'Accademia,

	e a seguito di analisi degli impatti che le misure proposte indicheranno di raggiungere.
RESPONSABILI OPERATIVI	Direzione generale e amministrativa o suo delegato; Direzione didattica e artistica o suo delegato.
INDICATORI E TARGET	Report finale di valutazione delle iniziative annuali a cura del GEP Team; Equilibrio di genere nella partecipazione agli organi collegiali di SJ.
RISULTATO ATTESO	Potenziamento dell'equilibrio di genere negli organi decisionali e nelle posizioni di vertice
VALUTAZIONE	CA, CdA, NdV
COLLEGAMENTO CON SDG AGENDA 2030 PER LO SVILUPPO SOSTENIBILE	SDG 5 Parità di genere SDG 10 Ridurre le disuguaglianze SDG 16 Pace, giustizia e istituzione solide
TIMING	2024-2027

4.2.2. Obiettivo 2: elaborazione di interventi volti a favorire la rappresentanza del genere sottorappresentato negli organi istituzionali

AZIONE/I	Analisi preliminare dei regolamenti al fine di individuare possibilità di intervento sulle norme esistenti, finalizzate a favorire la rappresentanza del genere in minoranza, e dunque il riequilibrio di genere, all'interno di tutti gli organi di SJ. Promozione del Codice Etico.
RESPONSABILI ISTITUZIONALI	Consiglio di amministrazione, Dir. Amministrativo Direttore Artistico (in relazione ai personale docenti e studenti)
DESTINATARI DIRETTI	Comunità SJ
DESTINATARI INDIRETTI	Società
RISORSE UMANE	GEP Team
RISORSE FINANZIARIE	Il Consiglio di Amministrazione di SJ, a seguito di proposta annuale del GEP Team (da presentare al presidente e al Dir. Amm.vo, prima della redazione del Bilancio preventivo annuale), allocherà per il raggiungimento degli obiettivi individuati necessarie eventuali risorse, a seguito di valutazione della capacità finanziaria e di risorse disponibili dell'Accademia, e a seguito di analisi degli impatti che le misure proposte indicheranno di raggiungere.
RESPONSABILI OPERATIVI	Direzione generale e amministrativa o suo delegato; Direzione didattica e artistica o suo delegato.
INDICATORI E TARGET	Campagna di comunicazione rivolta all'intera comunità; Monitoraggio annuale del rispetto dei principi del Codice Etico negli eventi patrocinati da Siena Jazz.
RISULTATO ATTESO	riduzione della sottorappresentazione e promozione di un cambiamento strutturale
VALUTAZIONE	CA, CdA, NdV

COLLEGAMENTO CON SDG AGENDA 2030 PER LO SVILUPPO SOSTENIBILE	SDG 5 Parità di genere; SDG 10 Ridurre le disuguaglianze; SDG 16 Pace, giustizia e istituzione solide.
TIMING	2024-2027

4.3. Area 3: uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera

4.3.1. Obiettivo 1: promozione dell'equilibrio di genere nelle commissioni valutatrici per il reclutamento di personale docente e tecnico amministrativo

AZIONE/I	Valutazione dell'equilibrio di genere all'interno del personale docente e tecnico amministrativo di SJ Reclutamento di personale docente e tecnico amministrativo nell'ottica di un raggiungimento dell'equilibrio di genere, a pari merito di requisiti
RESPONSABILI ISTITUZIONALI	Consiglio di amministrazione, Dir. Amministrativo, Direttore Artistico (in relazione ai personale docenti e studenti).
DESTINATARI DIRETTI	Componenti delle Commissioni di concorso e selezione, Consiglio d'amministrazione, futuri dipendenti SJ
DESTINATARI INDIRETTI	Comunità SJ
RISORSE UMANE	GEP Team
RISORSE FINANZIARIE	Il Consiglio di Amministrazione di SJ, a seguito di proposta annuale del GEP Team (da presentare al presidente e al Dir. Amm.vo, prima della redazione del Bilancio preventivo annuale), allocherà per il raggiungimento degli obiettivi individuati necessarie eventuali risorse, a seguito di valutazione della capacità finanziaria e di risorse disponibili dell'Accademia, e a seguito di analisi degli impatti che le misure proposte indicheranno di raggiungere.
RESPONSABILI OPERATIVI	Direzione generale e amministrativa o suo delegato; Direzione didattica e artistica o suo delegato.
INDICATORI E TARGET	Monitoraggio dell'impatto e del rispetto del Codice Etico per l'equilibrio di genere; Commissioni valutatrici per il reclutamento di personale formate con quote rosa.
RISULTATO ATTESO	Equilibrio di genere nel reclutamento del personale amministrativo
VALUTAZIONE	CA, CdA, NdV
COLLEGAMENTO CON SDG AGENDA 2030 PER LO SVILUPPO SOSTENIBILE	SDG 5 Parità di genere; SDG 10 Ridurre le disuguaglianze; SDG 16 Pace, giustizia e istituzione solide.
TIMING	2024-2027

4.4. **Area 4:** integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi degli insegnamenti

4.4.1. **Obiettivo 1:** proposte formative per sviluppare le competenze relative all'eguaglianza di genere

AZIONE/I	Realizzazione di un corso di formazione in modalità e-learning sull'uguaglianza di genere, diversità ed inclusione, diritti della persona, lotta agli stereotipi, contrasto alla violenza per tutto il personale docente, ricercatore tecnico-amministrativo e per l'intera comunità studentesca (con relativo attestato di frequenza e crediti formativi per gli studenti). Il corso prevederà momenti didattici e di discussioni sulle tematiche sopracitate.
RESPONSABILI ISTITUZIONALI	Consiglio di amministrazione, Dir. Amministrativo, Direttore Artistico (in relazione ai personale docenti e studenti).
DESTINATARI DIRETTI	Comunità SJ
DESTINATARI INDIRETTI	Società
RISORSE UMANE	GEP Team
RISORSE FINANZIARIE	Il Consiglio di Amministrazione di SJ, a seguito di proposta annuale del GEP Team (da presentare al presidente e al Dir. Amm.vo, prima della redazione del Bilancio preventivo annuale), allocherà per il raggiungimento degli obiettivi individuati necessarie eventuali risorse, a seguito di valutazione della capacità finanziaria e di risorse disponibili dell'Accademia, e a seguito di analisi degli impatti che le misure proposte indicheranno di raggiungere.
RESPONSABILI OPERATIVI	Direzione generale e amministrativa o suo delegato; Direzione didattica e artistica o suo delegato.
INDICATORI E TARGET	Analisi sulla partecipazione al corso di formazione e sul ruolo/provenienza dei partecipanti Questionario di gradimento sottoposto ai partecipanti Relazione del GEP Team a termine corso formazione
RISULTATO ATTESO	Promozione della diffusione di una maggiore consapevolezza dell'uguaglianza di genere e promozione di un cambiamento strutturale
VALUTAZIONE	CA, CdA, NdV
COLLEGAMENTO CON SDG AGENDA 2030 PER LO SVILUPPO SOSTENIBILE	SDG 5 Parità di genere; SDG 10 Ridurre le disuguaglianze; SDG 16 Pace, giustizia e istituzioni solide.
TIMING	2024-2027

4.4.2. **Obiettivo 2:** valorizzazione della dimensione di genere nei gruppi di ricerca, nella comunità studentesca e nel corpo docente, e incremento della partecipazione femminile negli interventi di mobilità e progetti internazionali.

AZIONE/I	Inserimento, all'interno del corso di formazione, di una sessione dedicata alle esperienze sul campo di studentesse, musiciste, compositrici e ricercatrici. La partecipazione a questo evento sarà rivolta non solo alle componenti della comunità SJ ma anche a chi sul territorio italiano, europeo e internazionale, desidera condividere la propria esperienza.
----------	--

	Promozione delle opportunità di mobilità per le donne e incremento della loro partecipazione in relazione ai progetti di promozione internazionale. Borsa di ricerca all'interno del percorso dottorale di SJ, riservata a n.1 ricercatrice (anche in caso di requisiti e punteggi di pari merito con altri candidati di sesso maschile)
RESPONSABILI ISTITUZIONALI	Consiglio di amministrazione, Dir. Amministrativo, Direttore Artistico (in relazione ai personale docenti e studenti).
DESTINATARI DIRETTI	Comunità SJ
DESTINATARI INDIRETTI	Società
RISORSE UMANE	GEP Team
RISORSE FINANZIARIE	Il Consiglio di Amministrazione di SJ, a seguito di proposta annuale del GEP Team (da presentare al presidente e al Dir. Amm.vo, prima della redazione del Bilancio preventivo annuale), allocherà per il raggiungimento degli obiettivi individuati necessarie eventuali risorse, a seguito di valutazione della capacità finanziaria e di risorse disponibili dell'Accademia, e a seguito di analisi degli impatti che le misure proposte indicheranno di raggiungere.
RESPONSABILI OPERATIVI	Direzione generale e amministrativa o suo delegato; Direzione didattica e artistica o suo delegato.
INDICATORI E TARGET	Incremento della partecipazione femminile negli interventi di promozione internazionale e mobilità Erasmus; Partecipazione femminile al dottorato di ricerca SJ
RISULTATO ATTESO	Sviluppo della cultura della rappresentanza di genere; Valorizzazione della ricerca legata al tema dell'eguaglianza di genere.
VALUTAZIONE	CA, CdA, NdV
COLLEGAMENTO CON SDG AGENDA 2030 PER LO SVILUPPO SOSTENIBILE	SDG 5 Parità di genere; SDG 10 Ridurre le disuguaglianze; SDG 16 Pace, giustizia e istituzioni solide.
TIMING	2024-2027

4.5. Area 5: contrasto alla violenza di genere, comprese le molestie sessuali

4.5.1. Obiettivo 1: promozione del Codice Etico e di iniziative di contrasto alle diverse forme della violenza di genere

AZIONE/I	Promozione del Codice Etico e obbligo di accettazione dello stesso in caso di sottoscrizione di ogni tipologia di incarico con SJ. Istituzione di un <i>Gruppo di lavoro per la parità di genere e contrasto alle discriminazioni</i> per la promozione delle misure adottate dal GEP, e per iniziative di ascolto e sostegno al personale ai docenti e agli studenti; azioni di sostegno antiviolenza.
RESPONSABILI ISTITUZIONALI	Consiglio di amministrazione, Dir. Amministrativo, Direttore Artistico (in relazione ai personale docenti e studenti).
DESTINATARI DIRETTI	Corpo docenti e studenti e personale SJ
DESTINATARI INDIRETTI	Comunità SJ
RISORSE UMANE	GEP Team

RISORSE FINANZIARIE	Il Consiglio di Amministrazione di SJ, a seguito di proposta annuale del GEP Team (da presentare al presidente e al Dir. Amm.vo, prima della redazione del Bilancio preventivo annuale), allocherà per il raggiungimento degli obiettivi individuati necessarie eventuali risorse, a seguito di valutazione della capacità finanziaria e di risorse disponibili dell'Accademia, e a seguito di analisi degli impatti che le misure proposte indicheranno di raggiungere.
RESPONSABILI OPERATIVI	Direzione generale e amministrativa o suo delegato; Direzione didattica e artistica o suo delegato.
INDICATORI E TARGET	Relazione progetto di realizzazione dello sportello psicologico entro giugno 2026
RISULTATO ATTESO	Organizzazione del Gruppo di lavoro per il sostegno/ascolto a persone vittime di discriminazioni e forme di violenza di genere a SJ
VALUTAZIONE	CA, CdA, NdV
COLLEGAMENTO CON SDG AGENDA 2030 PER LO SVILUPPO SOSTENIBILE	SDG 5 Parità di genere; SDG 10 Ridurre le disuguaglianze; SDG 16 Pace, giustizia e istituzione solide.
TIMING	2024-2027

4.5.2. **Obiettivo 2:** promozione di azioni per sensibilizzare alle diverse forme della violenza di genere

AZIONE/I	Organizzazione, in collaborazione con il Centro antiviolenza e associazioni femminili, di occasioni di incontro e confronto volti alla sensibilizzazione sul tema della violenza di genere, dell'identità di genere, delle molestie e del loro contrasto rivolto all'intera comunità accademica.
RESPONSABILI ISTITUZIONALI	Consiglio di amministrazione, Dir. Amministrativo, Direttore Artistico (in relazione ai personale docenti e studenti).
DESTINATARI DIRETTI	Corpo docenti e studenti e personale SJ
DESTINATARI INDIRETTI	Comunità SJ
RISORSE UMANE	GEP Team
RISORSE FINANZIARIE	Il Consiglio di Amministrazione di SJ, a seguito di proposta annuale del GEP Team (da presentare al presidente e al Dir. Amm.vo, prima della redazione del Bilancio preventivo annuale), allocherà per il raggiungimento degli obiettivi individuati necessarie eventuali risorse, a seguito di valutazione della capacità finanziaria e di risorse disponibili dell'Accademia, e a seguito di analisi degli impatti che le misure proposte indicheranno di raggiungere.
RESPONSABILI OPERATIVI	Direzione generale e amministrativa o suo delegato; Direzione didattica e artistica o suo delegato.
INDICATORI E TARGET	Questionario di gradimento sottoposto ai partecipanti. Relazione del GEP Team a termine del seminario
RISULTATO ATTESO	Sviluppo della cultura sul tema della violenza di genere, dell'identità di genere, delle molestie e del loro contrasto
VALUTAZIONE	CA, CdA, NdV

COLLEGAMENTO CON SDG AGENDA 2030 PER LO SVILUPPO SOSTENIBILE	SDG 3 Salute e benessere; SDG 5 Parità di genere; SDG 16 Pace, giustizia e istituzioni solide; SDG 17 Partnership per gli obiettivi.
TIMING	2024-2027

4.5.3. **Obiettivo 3:** promozione di azioni di contrasto alle molestie sessuali e morali

AZIONE/I	Monitoraggio del CA della corretta adesione ai principi del Codice Etico e del corretto comportamento di docenti e studenti ai fini di una prevenzione delle molestie morali sessuali e il loro contrasto
RESPONSABILI ISTITUZIONALI	Consiglio di amministrazione, Dir. Amministrativo, Direttore Artistico (in relazione ai personale docenti e studenti).
DESTINATARI DIRETTI	Corpo docenti e studenti e personale SJ
DESTINATARI INDIRETTI	Comunità SJ
RISORSE UMANE	GEP Team
RISORSE FINANZIARIE	Il Consiglio di Amministrazione di SJ, a seguito di proposta annuale del GEP Team (da presentare al presidente e al Dir. Amm.vo, prima della redazione del Bilancio preventivo annuale), allocherà per il raggiungimento degli obiettivi individuati necessarie eventuali risorse, a seguito di valutazione della capacità finanziaria e di risorse disponibili dell'Accademia, e a seguito di analisi degli impatti che le misure proposte indicheranno di raggiungere
RESPONSABILI OPERATIVI	Direzione generale e amministrativa o suo delegato; Direzione didattica e artistica o suo delegato.
INDICATORI E TARGET	Presentazione annuale della relazione di monitoraggio del Geap Team al CdA, per la prevenzione delle molestie morali e sessuali e il loro contrasto
RISULTATO ATTESO	Contrasto casi di violenza di genere e molestie, e conseguente confronto con le sue origini e radici Miglioramento dei livelli di benessere psico-fisico della comunità SJ Diffusione cultura della lotta alle discriminazioni e tutela delle diversità.
VALUTAZIONE	Report di monitoraggio del GEP Team
COLLEGAMENTO CON SDG AGENDA 2030 PER LO SVILUPPO SOSTENIBILE	SDG 5 Parità di genere; SDG 16 Pace, giustizia e istituzioni solide.
TIMING	2024-2027

5. Analisi del contesto attuale rispetto all'uguaglianza di genere all'interno di Siena Jazz

Siena Jazz rileva un trend positivo a livello di numeri e presenza delle donne, sia nel Consiglio di Amministrazione, che nel personale, che tra i membri del Nucleo di Valutazione, anche prima della approvazione del GEP. La presenza di una rilevante quota della partecipazione femminile all'interno del CdA è dovuta soprattutto alle politiche di uguaglianza attuate sul territorio nazionale e negli enti locali, che su impulso del principio delle "quote rosa" adottato nella vita politica, ha visto un incremento generalizzato della partecipazione femminile. Per quanto riguarda il corpo docenti e

studenti, la minoranza di musiciste e studentesse è legata prevalentemente ad un fattore sociale che connota il mondo della musica, soprattutto in ambito jazzistico, sin dai suoi albori. Sarà compito del GEP cercare di sdoganare tale tradizione, incrementando nel giro di pochi anni il numero di iscritte ai corsi accademici e pre-accademici, di docenti donne, attraverso l'attuazione di politiche di agevolazione (borse di studio e simili) a loro dedicate.

6. Formazione e Promozione

Il GEP Team avrà il compito di organizzare iniziative previste per la realizzazione delle diverse azioni per far fronte al bisogno di formazione, sensibilizzazione e informazione di tutti coloro che costituiscono la comunità Siena Jazz, compreso il corpo studentesco, docente e personale della stessa accademia.

Le azioni verranno promosse e diffuse sui canali ufficiali di Siena Jazz.

Il GEP Team trasmetterà la documentazione inerente le varie azioni all'Ufficio Stampa e Social dell'accademia, e contestualmente organizzerà un piano di comunicazione efficace.

7. Monitoraggio

Le attività di monitoraggio verranno affidate ai seguenti organi facenti parte dell'assetto di Siena Jazz:

- Consiglio Accademico
- Consiglio di amministrazione
- Nucleo di valutazione

Il GEP Team fornirà la documentazione necessaria (relazioni, questionari e risultati raccolti) agli organi sopracitati e avrà il compito di pubblicare i risultati emersi dalle relazioni e dal monitoraggio sul sito ufficiale di Siena Jazz.

Al fine di garantire una raccolta di dati e risultati a seguito delle azioni adottate per il conseguimento degli obiettivi, il monitoraggio si svolgerà al termine del triennio 2024-2027.