



Oggetto: adozione del Piano di Uguaglianza di Genere 2024-2027 (Gender Equality Plan – GEP)

IL PRESIDENTE DECRETA

VISTA la Legge n. 508 del 21 dicembre 1999 “Riforma delle Accademie di belle arti, dell’Accademianazionale di danza, dell’Accademia nazionale di arte drammatica, degli Istituti superiori per le industrie artistiche, dei Conservatori di musica e degli Istituti musicali pareggiati”;

VISTO il D.P.R. n. 132 del 28 febbraio 2003 “Regolamento recante i criteri per l’autonomia statutaria ed organizzativa delle istituzioni artistiche e musicali a noma della Legge 21 Dicembre 1999 n° 508”;

VISTO il vigente Statuto del Conservatorio;

VISTO il D. Lgs. 30/03/2001, n. 165, recante “Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”;

VISTA la direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4 marzo 2011, recante “Linee guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni”;

VISTO il Regolamento (UE) 2021/695 del Parlamento Europeo e del Consiglio, che ha definito il programma quadro Horizon Europe volto a finanziare la ricerca e l’innovazione durante il periodo 2021-2027;

CONSIDERATO che il Piano di Uguaglianza di genere costituisce un requisito obbligatorio per la partecipazione da parte dei potenziali beneficiari ai bandi inerenti al programma Horizon Europe aventi scadenza nel 2022 o successiva;

VISTA la guida della Commissione Europea “Horizon Europe Guidance on Gender Equality Plans (GEPs)”, del 29 settembre 2021, contenente le indicazioni per l’elaborazione di Piani di Uguaglianza di Genere in rispondenza ai criteri di eleggibilità del Programma Horizon Europe;

RITENUTO NECESSARIO E OPPORTUNO adottare il Piano di Uguaglianza di Genere (o Gender Equality Plan –GEP 2024-2027);

VISTA l’approvazione del Consiglio Accademico_ Delibera n.47/2024 della seduta del 05 luglio 2024;

VISTA l’approvazione del Consiglio di Amministrazione_ Delibera n.47 /2024 della seduta del 15 luglio 2024;

DECRETA

di emanare il Piano di Uguaglianza di Genere (Gender Equality Plan – GEP) 2024-2027 del Conservatorio di musica Franco Vittadini di Pavia in allegato al presente decreto, di cui costituisce parte integrante.

Il Piano entra in vigore con decorrenza dalla data del presente atto.

*Il Presidente
Enzo Fiano*

Pavia, 26 luglio 2024



CONSERVATORIO DI MUSICA
FRANCOVITTADINI

PIANO PER L'EQUITA' DI GENERE

GENDER EQUALITY PLAN

2024-2027



SDG Agenda 2030



Il Gender Equality Plan (GEP) del Conservatorio Vittadini di Pavia è il documento programmatico che si propone di favorire la cultura del rispetto, il contrasto alle discriminazioni di genere e la promozione dell'effettiva uguaglianza di genere attraverso una serie di azioni coerenti al proprio interno e perseguite lungo l'arco temporale del triennio 2024-2027.

La redazione del GEP è stata curata da un gruppo di lavoro composto dal Direttore M° Alessandro Maffei, dalla Direttrice Amministrativa dott.ssa Claudia Gallorini e dalla assistente amministrativa dott.ssa Monica Dapiaggi che ha ricevuto adeguata formazione in materia.



Introduzione

La parità di genere è uno dei 17 obiettivi di sviluppo sostenibile previsti dall'Agenda 2030 delle Nazioni Unite (n. 5) e mira a «raggiungere l'uguaglianza di genere ed emancipare tutte le donne e le ragazze».

La parità di genere è un principio fondamentale anche dell'Unione europea.

Il Trattato sul funzionamento dell'Unione riconosce che, nelle sue azioni, essa «mira ad eliminare le ineguaglianze, nonché a promuovere la parità, tra uomini e donne». Ai sensi della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione, «la parità tra donne e uomini deve essere assicurata in tutti i campi», anche grazie alla «adozione di misure che prevedano vantaggi specifici a favore del sesso sottorappresentato».

Con la «Strategia per la parità di genere 2020-2025», presentata nel gennaio 2021, la Commissione europea mira a costruire un'Europa garante della libertà e della realizzazione personale attraverso azioni di lotta alla violenza contro le donne e agli stereotipi di genere, di riequilibrio tra vita professionale e vita privata, di parità salariale, di miglioramento della presenza delle donne nelle posizioni apicali e di valorizzazione delle diversità sul luogo di lavoro.

La Commissione europea ha introdotto l'obbligo, a partire dal 2022, per tutti gli enti di ricerca e gli istituti di educazione superiore, di dotarsi di un GEP, come requisito di accesso a tutti i finanziamenti di ricerca su fondi europei.

Nel 2021, in Italia è stata messa a punto la Strategia Nazionale per promuovere le Pari Opportunità e la Parità di Genere 2021-2026, un piano per arrivare a cambiamenti duraturi di natura strutturale attraverso un approccio trasversale e integrato volto alla promozione delle pari opportunità e della parità di genere.

Gender Equality Plan

Il Conservatorio di Musica Franco Vittadini di Pavia ha recepito l'indicazione della Direzione Ricerca e Innovazione della Commissione Europea affinché le istituzioni pubbliche si dotino di un Gender Equality Plan (GEP), requisito per accedere a finanziamenti di ricerca nell'ambito del Programma Quadro Horizon Europe.

La struttura del GEP del Conservatorio Vittadini riproduce fedelmente i requisiti di processo (formalità, evidenza pubblica, risorse dedicate, raccolta e monitoraggio dei dati, sensibilizzazione, ecc.) e di contenuto dettagliati nei General Annexes al Programma di lavoro di Horizon Europe.

Il documento è approvato e firmato dai vertici dell'istituzione e pubblicato in formato PDF accessibile sul sito web inclusa la sezione dell'Amministrazione Trasparente, e sarà integrato nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO).

Il dettaglio sulle attività è enunciato in cinque aree di intervento che corrispondono alle cinque aree minime richieste dalla Commissione Europea.



Per ogni area, una tabella descrive:

- l'obiettivo,
- l'azione che si intende implementare
- i destinatari diretti e/o indiretti,
- le figure responsabili dell'attuazione
- le risorse finanziarie
- indicatori di valutazione
- il cronoprogramma, in cui le azioni sono attribuite

L'indicazione delle risorse umane aggiuntive riporta il numero di giorni lavorativi (annuali, ove non diversamente indicato), stimati necessari per attività di back up, monitoraggio, raccolta dati, valutazione, o altro tipo di supporto all'azione eventualmente specificato senza riferimento al personale che attuerà l'azione.

Ogni azione del GEP richiede un impegno in termini di costi diretti o indiretti. Dove possibile, sono già state indicate le risorse dedicate, negli altri casi la valutazione verrà effettuata al primo monitoraggio

Questo documento è costruito tenendo conto delle caratteristiche peculiari dell'istituzione, che svolge attività di alta formazione, produzione e ricerca musicale. Si è inteso creare uno strumento agile, facilmente aggiornabile e con obiettivi verificabili.

Nell'analisi dello stato attuale e nella pianificazione delle azioni, si sono considerati gli aspetti strutturali e organizzativi dell'istituzione. Due considerazioni fondamentali devono essere tenute presenti riguardo a questo Gender Equality Plan (GEP). Da un lato, le dimensioni ridotte dell'istituzione rendono l'individuazione di criticità sistematiche in termini di equità di genere più complessa e di difficile correzione. Pertanto, la presenza o assenza di segnali di disparità di genere saranno trattati nel primo periodo come aspetti da monitorare per poterli interpretare ed eventualmente correggere successivamente.

L'altro aspetto molto importante da considerare è che ogni anno il conferimento degli incarichi ai docenti non stabilizzati insieme a nuove ammissioni e conclusione degli studi della componente studentesca modificano significativamente la composizione di genere, rendendo necessario un adeguamento dell'azione amministrativa al fine dell'instaurazione di buone pratiche volte a consolidare una cultura aziendale positiva e incentrata sul benessere di lavoratrici e lavoratori.

Il GEP 2024-2027 confluirà all'interno del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) nel prossimo aggiornamento con lo scopo di "assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne".

Pertanto, gli obiettivi e le azioni previste in questo documento sono da intendersi in continuità e ad integrazione di quanto già definito da questa Amministrazione all'interno del PIAO.

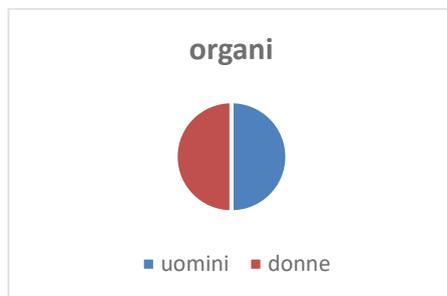
Approvato dal Consiglio Accademico, per quanto di competenza, nella seduta del 5 luglio 2024, con deliberazione n°47.

Approvato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 15 luglio 2024, con deliberazione n. 47

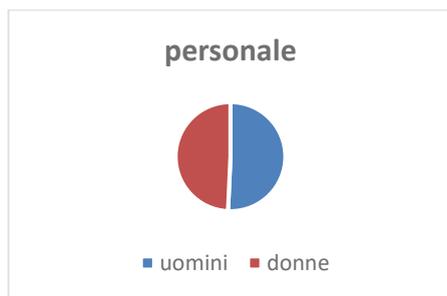


Composizione della componente studentesca e del personale per ruolo e genere al 30 giugno 2024

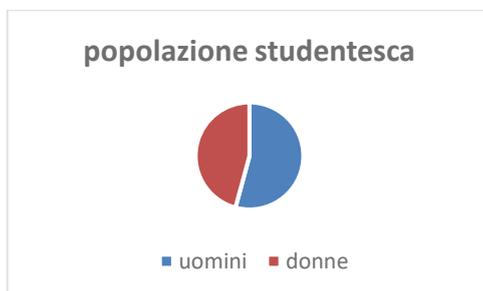
ORGANI						
	Consiglio di amministrazione	Revisori dei conti	Consiglio accademico	Nucleo di valutazione	Consulta degli studenti	Direttore e Vicedirettore
Donne	3	1	3	1	2	1
Uomini	3	1	3	2	1	1



PERSONALE			
	Docenti	Personale TA	Coadiutori
Donne	23	8	3
Uomini	32	1	2



POPOLAZIONE STUDENTESCA	
Donne	142
Uomini	120





Aree e azioni

AREA 1

Equilibrio vita privata e vita lavorativa, cultura dell'organizzazione e lotta agli stereotipi

OBIETTIVO 1	Conciliare le esigenze lavorative con quelle di vita
Azione	Lavoro agile e organizzazione attività lavorative in orari consoni <ul style="list-style-type: none">• stipula di accordi individuali con il personale amministrativo per l'espletamento del lavoro anche in modalità agile, in particolare per genitori di figli piccoli, per il personale fragile e per quello impegnato nella cura di disabili e anziani.• concessioni di orario flessibile e personalizzato per le categorie di cui sopra• organizzazione di riunioni o attività non ordinarie in fasce orarie consone alle esigenze dei lavoratori e concessione di accedervi anche da remoto.
Destinatari Diretti	Personale TA e docente (quando applicabile)
Destinatari Indiretti	Famiglie
Responsabili Istituzionali	Direttore, Presidente
Responsabili Operativi	Direttore Amministrativo, Direttore
Risorse finanziarie	Nessuna
Indicatori di Valutazione	Numero ore di lavoro svolte in modalità agile e numero di persone con orario e flessibilità personalizzate
Tempistica	2024-2027

OBIETTIVO 2	Promozione di una cultura organizzativa basata sul rispetto e sulla valorizzazione delle differenze.
Azione	Adozione di un linguaggio istituzionale e amministrativo rispettoso della dimensione di genere. Rilettura e revisione dei Regolamenti, della modulistica e di tutti gli atti amministrativi in funzione di un uso di un linguaggio equo e inclusivo in termini di genere. Stesura di Linee Guida per l'uso del genere nel linguaggio amministrativo cui riferirsi per l'elaborazione di tutti i documenti futuri.
Destinatari Diretti	Intera comunità accademica
Destinatari Indiretti	Utenti
Responsabili Istituzionali	Direttore, Presidente
Responsabili Operativi	Direttore Amministrativo
Risorse finanziarie	Nessuna
Indicatori di Valutazione	Numero di documenti revisionati
Tempistica	2024-2027



OBIETTIVO 3	Promozione di una cultura organizzativa basata sul rispetto e sulla valorizzazione delle differenze.
Azione	Elaborazione sistematica dei dati in forma disaggregata per genere Creazione di un sistema volto a raccogliere, classificare, analizzare dati quantitativi e qualitativi disaggregati per genere relativi a tutti gli ambiti rilevanti all'interno del Conservatorio (ad esempio, performance, età, provenienza, tipo di diploma, ISEE, disabilità, carico didattico, internazionalizzazione e regolarità dei percorsi di studio, attività e performance di ricerca e terza missione, percorsi di carriera, ruoli, incarichi e responsabilità del personale docente; ruoli, incarichi e responsabilità del personale TA). Il Sistema risulterebbe utile per tutte le analisi e le statistiche rilevanti e per la redazione di report e documenti, incluso il PIAO.
Destinatari Diretti	Intera comunità accademica
Responsabili Istituzionali	Direttore, Presidente
Responsabili Operativi	Direttore Amministrativo
Risorse finanziarie	Nessuna
Indicatori di Valutazione	Numero di documenti interessati dall'utilizzo di tali dati.
Tempistica	2024-2027

AREA 2.

Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali

OBIETTIVO 1	Incremento della presenza femminile nei processi decisionali
Azione	Revisione Regolamento delle commissioni di concorso. Modifica delle norme riguardanti l'individuazione dei componenti e delle componenti delle Commissioni di concorso inserendo la previsione di garantirne il bilanciamento di genere, ove possibile, e la motivazione adeguata in caso negativo.
Destinatari Diretti	Personale docente e TA
Destinatari Indiretti	Intera comunità accademica
Responsabili Istituzionali	Direttore, Presidente
Responsabili Operativi	Direttore Amministrativo
Risorse finanziarie	Nessuna
Indicatori di Valutazione	Percentuale di commissioni di concorso costituite con bilanciamento di genere
Tempistica	2024-2027



AREA **3.**

Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera

OBIETTIVO 1	Riduzione della segregazione orizzontale e delle asimmetrie di genere nei settori disciplinari
Azione	Garantire un adeguato equilibrio fra i generi tra gli speaker a convegni, seminari, masterclass e eventi di divulgazione accademica
Destinatari Diretti	Docenti e studenti
Destinatari Indiretti	Intera comunità accademica
Responsabili Istituzionali	Direttore, Presidente
Responsabili Operativi	Direttore Amministrativo
Risorse finanziarie	Nessuna
Indicatori di Valutazione	Percentuale di eventi accademici con equilibrio di rappresentanza di genere
Tempistica	2024-2027

AREA **4.**

Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nella didattica

OBIETTIVO 1	Parità di accesso alle risorse di ricerca
Azione	Misure premiali volte alla promozione degli studi di genere Individuazione e adozione di misure incentivanti tese a sostenere e promuovere l'ideazione, lo sviluppo e la divulgazione di ricerche e tesi di laurea sulle tematiche di genere.
Destinatari Diretti	Personale docente e componente studentesca
Destinatari Indiretti	Intera comunità accademica
Responsabili Istituzionali	Direttore, Presidente
Responsabili Operativi	Direttore
Risorse finanziarie	Da definire
Indicatori di Valutazione	Numero tesi e ricerche prodotti
Tempistica	2024-2027

OBIETTIVO 2	Valorizzare i temi di genere nei percorsi formativi.
Azione	Istituzione di corsi interdisciplinari, masterclass e seminari dedicati ai temi di genere, e inserimento nelle attività didattiche già vigenti insegnamenti dedicati alle tematiche di genere.
Destinatari Diretti	Personale docente e componente studentesca
Destinatari Indiretti	Intera comunità accademica
Responsabili Istituzionali	Direttore, Presidente
Responsabili Operativi	Direttore
Risorse finanziarie	Nessuna
Indicatori di Valutazione	Numero di corsi
Tempistica	2024-2027



AREA **5.**

Contrasto della violenza di genere, comprese le molestie sessuali

OBIETTIVO 1	Supporto psicologico e sostegno alle diverse forme di violenza di genere
Azione	Attivazione di un servizio di orientamento per il supporto psicologico antiviolenza da realizzarsi in collaborazione con lo sportello di ascolto psicologico già avviato
Destinatari Diretti	Personale docente, TA e componente studentesca
Destinatari Indiretti	Intera comunità accademica
Responsabili Istituzionali	Direttore, Presidente
Responsabili Operativi	Direttore, Direttore Amministrativo
Risorse finanziarie	Nessuna
Indicatori di Valutazione	Numero appuntamenti per supporto legati a violenza di genere
Tempistica	2024-2027

OBIETTIVO 2	Prevenzione della molestia e della violenza di genere
Azione	Organizzazione di un evento formativo annuale contro le molestie e la violenza di genere.
Destinatari Diretti	Personale docente, TA e componente studentesca
Destinatari Indiretti	Intera comunità accademica
Responsabili Istituzionali	Direttore, Presidente
Responsabili Operativi	Direttore Amministrativo
Risorse finanziarie	5% delle risorse impegnate per la formazione
Indicatori di Valutazione	Numero partecipanti
Tempistica	2024-2027



Testi e documenti di riferimento

Nella stesura del GEP il gruppo di lavoro ha discusso e confrontato documenti utili a rispondere esattamente ai requisiti posti dall'UE, allineandosi alle indicazioni MUR. Di seguito sono riportati i corsi di formazione e la sitografia utilizzati come riferimento per la stesura del GEP.

- Fondazione CRUI. Vademecum per l'elaborazione del Gender Equality Plan negli Atenei Italiani:

<https://www.cru.it/archivio-notizie/vademecum-per-l%E2%80%99elaborazione-del-gender-equality-plan-negli-atenei-italiani.html>

- Horizon Europe guidance on gender equality plans:

<https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/ffcb06c3-200a-11ec-bd8e-01aa75ed71a1/language-en/format-PDF/source-232129669>

- CALDARINI E ASSOCIATI: "La redazione dell'atto amministrativo nel rispetto dell'identità di genere"
- FORMEL S.r.l.: "Promuovere le pari opportunità: il GEP tra contenuti, struttura e monitoraggio"