

Conservatorio di Musica di Stato

“Antonio Scontrino”

Trapani

**GENDER EQUALITY PLAN
2024/2027**

Indice

Premessa pag. 3

Requisiti del Gender Equality Plan pag. 4

Elementi essenziali del GEP pag. 6

Le cinque aree tematiche pag. 7

PREMESSA

Il raggiungimento dell'uguaglianza di genere rappresenta uno dei 17 Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (*Sustainable Development Goals-SDGs*) che gli Stati si sono impegnati a raggiungere, entro il 2030, per affrontare a livello nazionale e internazionale le grandi sfide del pianeta.

Elemento cardine di questo obiettivo è l'attuazione di un sistema che garantisca pari opportunità tra donne e uomini, quale elemento fondante dello sviluppo sostenibile economico, sociale e ambientale, ma anche la promozione di una crescita economica durevole, inclusiva e sostenibile, la piena occupazione e il lavoro dignitoso per tutti. In questo senso, le questioni di genere riguardano la promozione dei diritti del lavoro, la parità retributiva a fronte di mansioni identiche, la protezione della salute e la sicurezza dei luoghi di lavoro e, non in ultimo, promuovere la riduzione delle disuguaglianze e l'inclusione sociale, economica e politica di tutti i cittadini, a prescindere da età, sesso, disabilità, razza, etnia e religione.

La Commissione Europea ha previsto, a tal scopo, per le istituzioni pubbliche che vogliano accedere ai finanziamenti del programma *Horizon Europe*, il programma quadro dell'Unione Europea per la ricerca e l'innovazione per il periodo 2021/2027, che esse si dotino del *Gender Equality Plan* (GEP), un Piano per l'uguaglianza di genere.

Ed è in questa direzione che il Conservatorio di Trapani, così come già fatto nel passato, intende continuare ad operare, nella consapevolezza che il raggiungimento della parità di genere rappresenta un obiettivo irrinunciabile ed indispensabile per una società che aspira a definirsi realmente giusta ed equa.

La Direttrice del Conservatorio di Trapani

REQUISITI DEL GENDER EQUALITY PLAN

La Commissione europea ha individuato i seguenti **quattro elementi essenziali** del GEP:

- 1) essere formalmente pubblicato sul sito web dell'istituzione;
- 2) avere risorse dedicate, a livello umano e strumentale;
- 3) prevedere la raccolta e il monitoraggio dei dati disaggregati per genere relativamente al personale e la redazione di rapporti annuali basati su indicatori;
- 4) riportare un programma relativo alla formazione del personale e dei dirigenti volto alla sensibilizzazione sull'uguaglianza di genere e sui pregiudizi di genere.

e **cinque aree strategiche** di riferimento sui seguenti temi:

- 1) equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione;
- 2) equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e nei processi decisionali;
- 3) uguaglianza di genere nel reclutamento e nella progressione di carriera;
- 4) integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nella formazione;
- 5) misure di contrasto ad ogni forma di discriminazione e violenza legata al genere, incluse le molestie sessuali.

La prima area, relativa all'equilibrio tra vita privata e vita lavorativa, punta a rafforzare le misure di welfare/benessere consentendo un maggior bilanciamento tra lavoro e sfera privata e agevolando la genitorialità e/o attività di cura - e a perseguire una cultura condivisa delle pari opportunità, del valore dell'inclusione e dell'eliminazione degli stereotipi di genere.

La seconda area persegue il raggiungimento dell'equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali, mirando alla riduzione del divario di genere nei percorsi di carriera e supportando l'equità di genere nella composizione degli organismi della Scuola.

La terza area persegue l'uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera favorendo la riduzione del divario di genere nell'accesso ai percorsi universitari e promuovendo operativamente una cultura inclusiva rispetto al genere.

La quarta area è volta all'integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi degli insegnamenti, promuovendo nella componente scientifica della Scuola una sensibilità su tematiche di genere nei contenuti della ricerca, l'eliminazione di pregiudizi di genere e l'acquisizione di diversi approcci correlati alla diversità di genere di relatori/relatrici partecipanti agli eventi scientifici.

La quinta area è incentrata sulle misure di contrasto della violenza di genere, comprese le molestie sessuali, promuove una cultura inclusiva rispetto al genere, una maggiore consapevolezza sul problema delle molestie sessuali e il rafforzamento di misure di prevenzione del disagio del personale.

In ogni scheda sono state inserite le azioni strategiche previste nell'ambito dell'area tematica. Per ciascuna di esse sono specificati obiettivi, target diretto, target indiretto, responsabili istituzionali, responsabili operativi, risorse economiche, valutazione.

All'interno dell'Istituzione è stato istituito un gruppo di lavoro cui è stato affidato il compito di elaborare e redigere il GEP secondo le indicazioni fornite dal programma Horizon Europe. Tale documento avrà una validità triennale. Questo tavolo tecnico avrà il compito, inoltre, di monitorare ed adattare le diverse strategie in relazione agli obiettivi raggiunti, predisponendo azioni integrate in un'unica visione strategica, che individui ed elimini le disuguaglianze di genere in ottica di benessere lavorativo. Per tale ragione si procederà ad una verifica periodica degli obiettivi raggiunti.

Il Piano di uguaglianza di Genere del Conservatorio di Musica di Stato Antonio Scontrino di Trapani, intende fornire strumenti che possano influire positivamente sul clima lavorativo, diffondendo i valori di equità e di rispetto individuale e che consentano di costruire un'organizzazione del lavoro disegnata sulla prospettiva di genere. Il Direttore del Conservatorio di Trapani ha istituito il gruppo di lavoro per la redazione del GET formato dalle Prof.sse e dai Prof.:

Questo documento è stato redatto tenendo presente le peculiarità dell'Istituzione che svolge alta formazione artistico e culturale, produzione artistica e ricerca musicale. Nell'ambito di tale indirizzo, la valutazione del contesto ed un'attenta analisi delle dinamiche interne costituisce la base sulla quale si svilupperanno le azioni ed i cambiamenti necessari per raggiungere gli obiettivi del piano. Si rileva altresì che il Conservatorio di Trapani ha già manifestato, con diverse azioni concretizzate negli anni e in diversi ambiti inerenti la propria funzione, la volontà di raggiungere e creare una dimensione favorevole all'uguaglianza di genere dedicando, a tal scopo, risorse a favore di iniziative artistico-didattiche. **(Elencare iniziative già effettuate nel passato)**

Elementi essenziali del GEP

In relazione ai quattro elementi essenziali del GEP previsti dalla Commissione europea, così come elencati nella sezione precedente, in riferimento al GEP del Conservatorio di Trapani, si evidenzia quanto di seguito:

- Il Piano di uguaglianza di genere ha la natura di documento pubblico, è stato verificato e firmato dal Direttore dell'Istituzione e successivamente posto ad approvazione del Consiglio Accademico e inviato al CDA per la definitiva promulgazione. Il Piano è stato incluso nella dotazione regolamentare ali atti dell'Istituzione ed è stato pubblicato sul sito web nella sezione.....
- Il Consiglio di Amministrazione si impegna a stanziare risorse adeguate per l'effettiva applicazione del Piano e per la sua realizzazione. In particolare si pone in evidenza il compito del Gruppo di lavoro preposto a monitorare e ad adattare le diverse strategie in relazione agli obiettivi raggiunti e ad attuare una verifica periodica degli obiettivi raggiunti. Sarà importante altresì prevedere l'organizzazione di attività di promozione e formazione dedicate al tema della parità di genere, coinvolgendo l'organico istituzionale e gli studenti.
- - Il Piano riporta i dati del personale appositamente disaggregati per genere, che saranno monitorati dall'organizzazione annualmente. **Inserire dati Conservatorio di Trapani.**
- Relativamente alle azioni di formazione si sottolinea che essa rappresenta un ambito fondamentale per determinare una coscienza di genere che scardini gli stereotipi e consenta un cambio di passo nella società odierna. Il Conservatorio di Trapani ha dimostrato nel passato, sviluppando diverse iniziative che si muovevano in tal senso, come ad esempio.....di avere particolare sensibilità per il tema della parità di genere. E' volontà dell'istituzione continuare in tal senso organizzando anche attività formative che sensibilizzino al tema l'intera istituzione e contribuiscano alla crescita verso l'obiettivo nell'interesse comune.

AREE TEMATICHE

- 1) equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione;
- 2) equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e nei processi decisionali;
- 3) uguaglianza di genere nel reclutamento e nella progressione di carriera;
- 4) integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nella formazione;
- 5) misure di contrasto ad ogni forma di discriminazione e violenza legata al genere, incluse le molestie sessuali.

AREA 1 equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione

Obiettivo: Proposta di incremento del Lavoro Agile per il personale in accordo con la normativa vigente.

Azione: Definizione delle attività didattiche e istituzionali che possono essere erogate parzialmente o totalmente on line nell'ottica di favorire l'equilibrio vita privata/vita lavorativa

Target Diretto: Personale docente, personale tecnico amministrativo, studenti

Target Indiretto: Famiglie

Responsabili istituzionali: Presidente, Direttore, Direttore amministrativo, CA, CdA

Responsabili operativi GEP Team

Risorse Economiche: Il Conservatorio stanzierà le risorse ritenute necessarie dagli organi preposti per consentire una piena attuazione degli obiettivi fissati e predisponendo verifiche periodiche

Valutazione: Report interno

AREA 1.2 : cultura dell'organizzazione

Obiettivo: organizzazione e programmazione delle attività lavorative ordinarie in orari consoni

Azione: indirizzare la programmazione di riunioni ed attività, da parte della dirigenza e/o di chi è responsabile delle diverse aree, in fasce orarie che consentano il più possibile il conciliare la vita privata con quella lavorativa

Target diretto: personale docente e non docente del Conservatorio di Musica Antonio Scontrino di Trapani, studenti

Target indiretto: Famiglie

Responsabili istituzionali: Direttore, Presidente

Responsabili operativi: Direttore amministrativo

Risorse economiche: Il Conservatorio stanzierà le risorse ritenute necessarie dagli organi preposti per consentire una piena attuazione degli obiettivi fissati e predisponendo verifiche periodiche

Valutazione: Monitoraggio annuale tramite questionario da somministrare

AREA 2 **Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e nei processi decisionali**

Obiettivo Favorire dinamiche di cambiamento nella struttura organizzativa a vantaggio dell'equilibrio di genere (gender balance).

Miglioramento dell'equilibrio di genere negli incarichi istituzionali e di governo

Azione: Promuovere un'educazione di genere tramite seminari di discussione con gruppi di ricerca. Intervenire con modifiche ai regolamenti che consentano parità di accesso alla scelta o alla candidatura da cui deriva la composizione dell'organo di governo

Target diretto Personale in posizione di vertice

Target indiretto Corpo docente, personale tecnico amministrativo, destinatari dei processi decisionali

Responsabili istituzionali Direttore, Presidente, CA, CDA

Responsabili operativi gruppo di lavoro denominato GEP team

Risorse economiche Il Conservatorio stanzierà le risorse ritenute necessarie dagli organi preposti per consentire una piena attuazione degli obiettivi fissati e predisponendo verifiche periodiche

Valutazione Report interno

AREA 3 Uguaglianza di genere nel reclutamento e nella progressione di carriera

Obiettivo : Riduzione delle asimmetrie di genere nel reclutamento e garanzia delle pari opportunità nel processo decisionale delle posizioni lavorative messe a concorso

Azione: Assicurare un'equa composizione delle commissioni valutatrici per il reclutamento e per le progressioni di carriera. Revisione dei regolamenti interni

Target diretto: Commissioni valutatrici

Target indiretto: Candidati e candidate

Responsabili istituzionali: Direttore, Presidente

Responsabili operativi: Direttore amministrativo

Risorse economiche: Il Conservatorio stanzierà le risorse ritenute necessarie dagli organi preposti per consentire una piena attuazione degli obiettivi fissati e predisponendo verifiche periodiche

Valutazione: Verifica della composizione delle commissioni

Area 4 Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi degli insegnamenti

Obiettivo: Accrescere la cultura delle pari opportunità. Utilizzo di un linguaggio inclusivo nella ricerca e nei programmi degli insegnamenti.

Azione: Introdurre una terminologia inclusiva nei programmi di studio e di ricerca utilizzando strategie linguistiche appropriate alla parità di genere.

Adeguare il registro elettronico al linguaggio ed all'uso di una terminologia inclusiva.

Programmare seminari e giornate di studio per i docenti, i ricercatori e il personale amministrativo dedicate alla cultura delle pari opportunità.

Target diretto: Personale docente, di ricerca e amministrativo

Target indiretto: Studenti

Responsabili istituzionali Direttore, Presidente, CA, CDA, Coordinatori di Dipartimento

Responsabili operativi: GEP team

Risorse economiche: Il Conservatorio stanzierà le risorse ritenute necessarie dagli organi preposti per consentire una piena attuazione degli obiettivi fissati e predisponendo verifiche periodiche

Valutazione: Report interno

Area 5: misure contro le violenze di genere comprese le molestie sessuali.

Obiettivo: sensibilizzazione sul tema della violenza di genere, dell'identità di genere, delle molestie e del loro contrasto

Azione: Organizzazione, in collaborazione le associazioni di riferimento, di un seminario da svolgersi annualmente, destinato alla sensibilizzazione sul tema della violenza di genere rivolto all'intera comunità accademica. Gli atti del seminario verranno raccolti e pubblicati sul sito web del Conservatorio.

Target diretti: Personale amministrativo, docenti, studenti

Target indiretti: Comunità istituzionale

Responsabili istituzionali: Presidente, Direttore, CA, CdA

Responsabili operativi: GEP Team

Risorse economiche: Il Conservatorio stanzierà le risorse valutate necessarie dagli organi preposti per raggiungere la finalità di una piena attuazione degli obiettivi fissati anche attraverso un costante monitoraggio

Valutazione: CA, CdA, NdV,