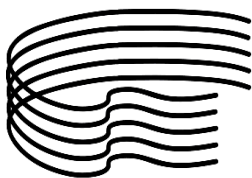


CONSERVATORIO DI MUSICA
STANISLAO GIACOMANTONIO
ISTITUTO SUPERIORE DI STUDI MUSICALI

GENDER EQUALITY PLAN 2024/2026

DEL CONSERVATORIO STATALE DI MUSICA
STANISLAO GIACOMANTONIO
DI COSENZA



Con l'adozione del presente documento, il Conservatorio Statale “*Stanislao Giacomantonio*” di Cosenza si munisce di uno strumento programmatico preordinato a supportare un investimento di matrice politico – istituzionale di ampio respiro nella direzione della promozione dell'identità di genere e delle pari opportunità.

L'*humus* da cui si origina l'azione messa in campo tiene conto dei cambiamenti maturati nell'ambito del pubblico impiego (a titolo esemplificativo e non esaustivo della centralità progressivamente assunta dalla nozione di benessere organizzativo, dal livello di diffusività assunta dal concetto di pari opportunità, a cui è indissolubilmente legata l'esigenza di prevenzione e contrasto di ogni forma di violenza diretta e/o indiretta), nonché dello stretto nesso funzionale con il ciclo della performance, sede deputata ad ospitare la complessa questione della salute organizzativa, nonché inevitabilmente anche con il Piao (Piano integrato attività e organizzazione).

A ciò si aggiunge la rilevanza che l'Unione Europea riconosce all'adozione del Gep da parte di tutti gli enti di ricerca e gli istituti di educazione superiore quale indefettibile requisito di accesso ai finanziamenti del *Horizon Europe per la ricerca e l'innovazione*.

Tale scelta strategia rappresenta l'ennesima conferma circa l'importanza crescente della parità di genere e con essa del bisogno, irrimandabile, di osteggiare fenomeni di segregazione (verticale e orizzontale) nel mercato e negli ambienti di lavoro (specie quelli accademici).

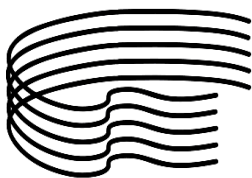
Di fatti, il *Gender equality plan* (a riparo dalla definizione fornita dalla Commissione Europea) si qualifica come un complesso di azioni, non isolate ma integrate in un'unica visione strategica, per:

- identificare distorsioni e diseguaglianze di genere;
- implementare strategie innovative per correggere distorsioni e diseguaglianze;
- definire obiettivi e monitorarne il raggiungimento attraverso adeguati indicatori.

Non si può trascurare, altresì, che l'attenzione incessante che si sviluppa attorno al suddetto tema è dovuta anche al collegamento con il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza italiano, approvato dal Governo Draghi che, in continuità con la Strategia Europea, elabora una strategia nazionale per la parità di genere 2021 – 2026. Nello specifico, in linea con le cinque priorità (lavoro, reddito, competenze, tempo, potere), l'Italia ha investito nella scalata - entro il 2026 - nella classifica “*Gender Equality Index*” elaborata dall'European Institute for Gender Equality (EIGE).

In termini meramente operativi, fra l'altro, l'adozione del Gep sottende il dipanarsi di un *iter* programmatico che, in quanto tale, si snoda attraverso le fasi, topiche, dell'analisi, della pianificazione, implementazione e monitoraggio. Nondimeno, la parità di genere prende posto nell'ambito delle strategie programmatiche e degli strumenti di rendicontazione tra i quali – si annovera – anche il Bilancio di genere.

Pertanto, l'impegno assunto dalla Amministrazione è diretto a promuovere la consapevolezza in ordine alla necessità, indifferibile, di superare stereotipi di genere, al contempo, superando la disinformazione circa l'impatto che tali argomenti vengono a determinare sul luogo di lavoro.



ANALISI DEL CONTESTO

L'attività di pianificazione delle misure preordinate ad assicurare tutela delle pari opportunità e, contestualmente la prevenzione di ogni forma di discriminazione basata sull'identità di genere, presuppone il possesso di dati attendibili in ordine al contesto di riferimento. Infatti, i processi trasformativi per l'uguaglianza di genere devono necessariamente intercettare le specificità intrinseche al singolo scenario e reagire ad esse attraverso modalità adeguate, nel rispetto di differenze e diversità che rendono unico ogni contesto.

Pertanto, irrimandabile si qualifica l'esigenza di far luce sul contesto sociale e territoriale in cui il Conservatorio di Musica di Cosenza viene ad esercitare la propria attività didattica e di produzione artistica.

In dettaglio, l'Istituto prende vita grazie all'impegno tenace di un gruppo di musicisti locali che negli anni Sessanta del secolo scorso hanno gettato le basi per la nascita di un liceo musicale vivace e attrattivo.

Da quel momento in poi, il crescente interesse per la disciplina e la pratica musicale hanno consentito l'aumento della domanda formativa portando, progressivamente, l'Ente ad imporsi quale principale polo didattico dell'alto Tirreno cosentino.

Tuttavia, non soltanto per il fatto di costituire l'unico Istituto di Alta Formazione Artistica e Musicale insistente su un territorio sì esteso che il Conservatorio di Cosenza ha assunto primissima centralità; occorre – nondimeno – rammentare della sua prolifica produzione artistica, del piano delle attività didattiche, nonché delle significative relazioni istituzionali instaurate con altre Amministrazioni Pubbliche.

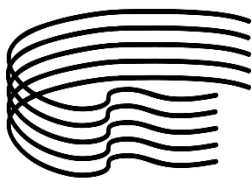
A tal riguardo, pare appena il caso di menzionare le plurime Convenzioni sottoscritte con i limitrofi Enti locali anche allo scopo di individuare ulteriori aree e locali da adibire a sedi didattiche.

A titolo esemplificativo, si menziona la Convenzione stipulata con il Comune di Cerisano avente ad oggetto la concessione d'uso dei locali di Palazzo Sersale, nonché la Convenzione con il Comune di Corigliano - Rossano che ha favorito, per l'a.a. 2024/2025, l'istituzione di una sede distaccata.

A ciò si aggiunga che l'Istituto – nell'ottica di promuovere quanto più estese occasioni di crescita culturale e professionale – investe in progetti di mobilità Erasmus+ riservati sia al corpo docente e studentesco che al personale tecnico/amministrativo.

A ciò si aggiunge che, per effetto dell'espletamento di procedure concorsuali pubbliche, nell'a.a. 2022/2023, l'organigramma è stato potenziato con assorbimento di nuove risorse umane. In particolare, l'ampliamento della pianta organica ha permesso una diversa e più equilibrata distribuzione dei compiti e delle mansioni tra i diversi profili professionali al servizio dell'Ente.

Ad ogni modo, l'analisi del contesto interno ha evidenziato un dato interessante: su un totale di 42 dipendenti appartenenti al personale tecnico/amministrativo si registra una discreta prevalenza del genere femminile. Nello specifico: su un totale di 42 unità di personale si conta: un totale di genere maschile pari a 18 e un **totale di genere femminile pari a 24**. Nell'a.a. 2023/2024 si ha, viceversa, la seguente proporzione: su un totale di 38 unità il totale di genere maschile è pari a 15 e quello di genere **femminile pari a 23**.



Con riferimento al corpo docenti, il rapporto tra genere femminile e maschile risulta sperequato. Nell'a.a. 2022/2023 su un totale di 120 unità la componente di **genere maschile è pari a 78** e quella **femminile pari a 42**. Nell'a.a. 2023/2024, il totale di genere resta invariato (120) – quantunque – con una variazione di aumento di un'unità del totale di genere maschile (79), e in diminuzione di un'unità per quello femminile (41).

Condizione parimenti asimmetrica si annota anche nella classe studentesca:

Nell'a.a. 2022/2023 su un totale di 888 studenti iscritti si ha una **componente maschile pari a 485** e una **femminile che si attesta attorno alle 403 unità**. Tale disarmonia anche per l'a.a. 2023/2024: 495 unità di genere maschile e 410 di genere femminile.

I dati dichiarati vengono raccolti dagli Uffici competenti.

LE MOTIVAZIONI ALLA BASE DELL'ADOZIONE

In linea con gli obiettivi indicati dalla Commissione Europea nella strategia dell'Ue per l'uguaglianza di genere 2020 – 2025, con l'adozione del presente documento, si tende a:

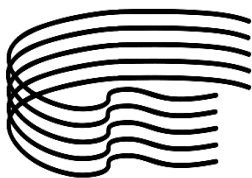
- porre fine alla violenza di genere;
- combattere gli stereotipi sessisti;
- colmare il divario di genere nel mercato del lavoro;
- conseguire l'equilibrio di genere nei processi decisionali.

IL GENDER EQUALITY TEAM

La predisposizione e l'attuazione degli interventi programmati nel GEP esige individuarsi una struttura all'uopo dedicata (GEP Team). È richiesto che sia composta da più di una persona, con competenze specifiche sulle tematiche di genere o adeguatamente formata, che lavori in rapporto sinergico con tutte le altre strutture dell'Istituto e a cui vanno destinate risorse adeguate. In ultimo, che sia supportata pubblicamente dagli organi di vertice istituzionale. Orbene, con riferimento alla realtà accademica e formativa italiana, si suggerisce che, in ogni caso, facciano parte del GEP Team: il Rettore/trice, il Direttore/trice, il Presidente del CUG o loro delegati/e, almeno una persona in rappresentanza del gruppo di redazione del Bilancio di genere.

Considerato che il Conservatorio di Musica di Cosenza si accinge, ora, per la prima volta all'adozione di un simile documento avente indubbia valenza trasversale e con plurime implicazioni, si è ritenuto di dovere includere nella suddetta cabina di regia, considerata l'assenza di personale in servizio adeguatamente formato sulle tematiche in oggetto:

- il sig. Direttore pro tempore;
- un docente/ componente del Consiglio Accademico;
- un docente e/o esterno del Consiglio d'Amministrazione;



METODOLOGIA

Nella redazione del presente documento si è tenuto conto del “*Vademecum per l’elaborazione del gender Equality Plan*” negli Atenei italiani stilato dal Gruppo di Lavoro Gep della Commissione CRUI sulle tematiche di genere e dei seguenti quattro requisiti ritenuti dalla Commissione Europea rilevanti ed obbligatori per il Gender Equality Plan (c.d. *building blocks*).

1. GEP deve essere un documento pubblico

- approvato e firmato dagli organi di vertice dell’istituzione;
- • pubblicato sul sito dell’istituzione in conformità con la normativa sulla protezione dei dati (GDPR)¹
- condiviso in tutti ambiti istituzionali
- redatto in lingua italiana

2. al GEP devono essere dedicate specifiche risorse umane e finanziarie (sostenibilità)

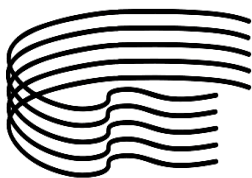
- le risorse per la progettazione, l’attuazione e il monitoraggio dei GEP possono includere finanziamenti per posizioni specifiche dedicate all’uguaglianza o a gruppi per l’uguaglianza di genere.

3. il GEP deve includere disposizioni per la raccolta e il monitoraggio dei dati (misurabilità)

- i dati devono essere disaggregati per genere e relativi sia alla popolazione studentesca che al personale docente, ricercatore e tecnico, amministrativo e bibliotecario; deve essere altresì predisposto un report aggiornato annuale con indicatori reperibili sul sito (es. Bilancio di Genere)
- questi dati devono fornire indicazioni per la definizione degli obiettivi, il monitoraggio e la valutazione del GEP.
-

4. Il GEP deve essere supportato da formazione e rafforzamento delle capacità

- in particolare, è richiesta la formazione di staff e *decision makers* sulle tematiche di genere e sulle pari opportunità
- le azioni possono includere lo sviluppo di competenze di genere e il superamento dei pregiudizi di genere tra personale, leader e decisori; la creazione e la valorizzazione di gruppi di lavoro dedicati a temi specifici; la sensibilizzazione attraverso workshop e attività di comunicazione dedicati a tutti gli *stakeholder*



AREE DI INTERVENTO

Il Conservatorio Statale di Musica di Cosenza si prefigge il raggiungimento, nell'arco del periodo 2024 – 2026 dei seguenti obiettivi Gep in relazione alle cinque aree minime prioritarie di intervento dalle Commissione Europea. Per ogni area, altresì, è opportuno definire più obiettivi declinati in più azioni. Per ciascuna di esse verranno individuati indicatori, target, timeline, suddivisione delle responsabilità, e risorse dedicate (EIGE, 2016).

Nel dettaglio, la Commissione europea indica le seguenti 5 aree minime prioritarie di intervento cui dedicare misure specifiche:

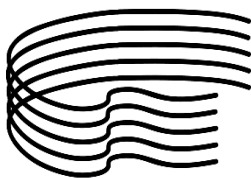
- equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione
- equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali
- uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera
- integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi degli insegnamenti
- contrasto della violenza di genere, comprese le molestie sessuali

GEP 1 – EQUILIBRIO VITA PRIVATA/VITA LAVORATIVA E CULTURA DELL'ORGANIZZAZIONE

Nell'ambito della prima Area di Lavoro, il Conservatorio Statale di Musica di Cosenza si propone i seguenti obiettivi:

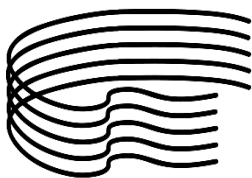
1. Promuovere l'utilizzo del linguaggio di genere sia nella comunicazione interna che esterna all'Istituto.
2. Supportare la genitorialità attraverso la promozione della conciliazione lavoro/vita privata e la valorizzazione di aspetti organizzativi in grado di agevolare il raggiungimento di tale obiettivo.

Area 1 – Obiettivo 1	Promuovere l'utilizzo del linguaggio di genere sia nella comunicazione interna che esterna all'Istituto.
Azioni	Adeguare i Regolamenti d'Istituto ad un corretto utilizzo del linguaggio di genere (l'azione programmata impone la revisione e l'eventuale modificazione e/o integrazione del contenuto degli atti di natura regolamentare in conformità alle “ <i>Linee Guida per l'uso del genere nel linguaggio amministrativo</i> ” approvate dal MIUR, al fine di verificare se sotto il profilo sostanziale, si registrano condizioni adeguate per garantire la parità di trattamento in favore di tutti i destinatari).



Responsabilità	Direzione Amministrativa – Consiglio d’Amministrazione
Destinatari	Il Personale Tecnico – Amministrativo, utenti esterni, il Corpo studentesco e docente
Risultato atteso o Outcome	Allineamento dei Regolamenti d’Istituto all’uso del linguaggio di genere
Risorse finanziarie e umane	Nessuna pronosticabile, salvo il verificarsi dell’evenienza di rivolgersi ad un consulente esterno per l’adeguamento prescritto Individuate annualmente nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione o eventualmente con successivo separato atto del vertice istituzionale
Indicatori e target	Revisione di tutti i Regolamenti Istituzionali entro Settembre 2026
Timing	Entro dicembre 2025 eventuale adeguamento della metà dei Regolamenti Entro Settembre 2026 eventuale adeguamento della restante parte dei Regolamenti

Area 1 – Obiettivo 2	Supportare la genitorialità in condizioni di disagio attraverso la promozione della conciliazione lavoro/vita privata e la valorizzazione di aspetti organizzativi in grado di agevolare il raggiungimento di tale obiettivo
Azioni	Limitare la programmazione di riunioni in presenza e/o a distanza alle prime ore del mattino, considerando che tale profilo organizzativo può risultare incompatibile con la dimensione genitoriale del personale dipendente.
Responsabilità	Direzione – Direzione Amministrativa – Consiglio Accademico – Consiglio d’Amministrazione – Nucleo di Valutazione – Revisori dei Conti
Destinatari	Personale dipendente (tecnico – amministrativo, corpo docente)
Risultati attesi - outcome	Ridurre il numero e limitare il ricorso alla programmazione di riunioni durante le prime ore della mattina.
Risorse finanziarie e umane	Nessuna. Individuate annualmente nel Piano Integrato di Attività e



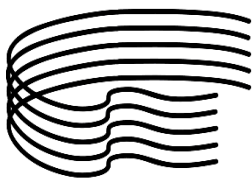
	Organizzazione o eventualmente con successivo separato atto del vertice istituzionale
Indicatori e target	Almeno la maggior parte delle riunioni in presenza e/o a distanza in orario diverso dalle prime ore del mattino
Timing	Entro Dicembre 2025 Da misurare attraverso la somministrazione di apposito questionario ai destinatari

GEP 2 – EQUILIBRIO DI GENERE NEL RECLUTAMENTO E NELLE PROGRESSIONI DI CARRIERA

Nell'ambito della seconda Area di Lavoro, il Conservatorio Statale di Musica di Cosenza si propone il seguente obiettivo

1. Promuovere l'equilibrio di genere nella composizione delle Commissioni

Area 2 – Obiettivo 1	Promuovere l'equilibrio di genere nella composizione degli organi di Ateneo e nelle Commissioni di concorso (il Conservatorio di Musica di Cosenza intende istituire linee – guida per la costituzione di Commissioni di concorso che tengano conto della parità di genere)
Responsabilità	Direzione - Direzione Amministrativa – Consiglio d'Amministrazione
Destinatari	Personale tecnico – amministrativo, Corpo docente – Commissari esterni
Risultati attesi – outcome	Predisposizione di linee guida per la composizione delle commissioni di concorso; Mappatura per genere delle commissioni di concorso con riferimento all'equilibrio di genere tra commissari e commissarie
Risorse finanziarie e umane	Nessuna pronosticabile, salvo il verificarsi dell'evenienza di rivolgersi ad un consulente esterno per la redazione delle Linee guida Individuate annualmente nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione o eventualmente con successivo separato atto del vertice istituzionale
Indicatori e target	Almeno l'80% di Commissioni di Concorso con rappresentanza di entrambi i generi
Timing	Entro Dicembre 2025 approvazione delle Linee Guida



GEP 3 – UGUAGLIANZA DI GENERE NEL RECLUTAMENTO E NELLE PROGRESSIONI DI CARRIERA

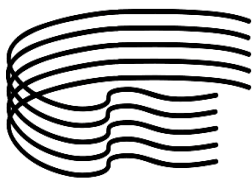
Nell'ambito della terza Area di Lavoro, il Conservatorio Statale di Musica di Cosenza si propone il seguente obiettivo:

1. Favorire il miglioramento dei processi decisionali interni all'Istituto ai fini di una maggiore uguaglianza di genere nella leadership

Area 3- Obiettivo 1	Favorire il miglioramento dei processi decisionali interni ai fini di una maggiore uguaglianza di genere nella leadership (Il Conservatorio di Cosenza intende promuovere l'empowerment per la valorizzazione del potenziale, del merito e dei talenti, nonché delle capacità di leadership e negoziazione).
Responsabilità	Direzione – Direzione Amministrativa – Consiglio Accademico – Consiglio d'Amministrazione
Destinatari	Personale tecnico – amministrativo e Corpo docente
Risultati attesi - outcome	Maggiore inclusione del genere femminile nei processi decisionali (policy inclusive)
Risorse finanziarie e umane	€ 10.000 (cifra approssimativa con riguardo al numero di ore - uomo da definire in seguito alla determinazione dei destinatari e delle strutture coinvolte) Individuate annualmente nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione o eventualmente con successivo separato atto del vertice istituzionale
Indicatori e target	Prevedere nel periodo intercorrente tra il 2024 – 2026 almeno un momento di formazione centrato sui temi dell'empowerment di genere e del miglioramento dei processi decisionali al fine di una migliore uguaglianza di genere
Tempi	Entro Dicembre 2025

GEP 4 – INTEGRAZIONE DELLA DIMENSIONE DI GENERE NELLA RICERCA, NEI PROGRAMMI DEGLI INSEGNAMENTI E NELLA FORMAZIONE

Nell'ambito della quarta Area di Lavoro, il Conservatorio Statale di Musica di Cosenza si propone il seguente obiettivo:



1. Promuovere attività formative e di sensibilizzazione sui temi di Genere

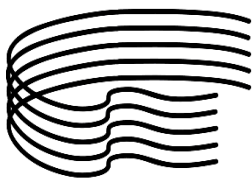
Area 4 – Obiettivo 1	Promuovere attività formative e di sensibilizzazione sui temi di Genere (Il Conservatorio di Musica di Cosenza si prefigge l'obiettivo di individuare adeguati momenti formativi dedicati all'identità di genere e alle pari opportunità nell'ambito di attività di formazione interna e esterna)
Responsabilità	Direzione – Direzione Amministrativa – il Consiglio d'Amministrazione
Destinatari	Personale tecnico – amministrativo, Corpo studentesco e docente
Risultati attesi	Sensibilizzazione sui temi del Genere
Risorse finanziarie e umane	€ 10.000 (cifra approssimativa con riguardo al numero di ore - uomo da definire in seguito alla determinazione dei destinatari e delle strutture coinvolte) Individuate annualmente nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione o eventualmente con successivo separato atto del vertice istituzionale
Indicatori e target	Prevedere nel periodo intercorrente tra il 2024 – 2026 almeno due momenti di formazione centrati sui temi della parità di genere e sulle pari opportunità nell'ambito della formazione all'esterno.
Timing	Progressività durante il triennio

GEP 5 – MISURE DI CONTRASTO ALLA VIOLENZA DI GENERE, COMPRESSE LE MOLESTIE SESSUALI

Nell'ambito della quinta Area di Lavoro, il Conservatorio Statale di Musica di Cosenza si propone il seguente obiettivo

1. Definizione di procedure interne di indagine relative alla diffusione di stereotipi di genere o di atteggiamenti discriminanti

Area 5 – Obiettivo 1	Definizione di procedure interne di indagine relative alla diffusione di stereotipi di genere o di atteggiamenti discriminanti (Il Conservatorio di Cosenza intende procedere alla predisposizione di un sondaggio sulla discriminazione di genere. Nel dettaglio, somministrare ai destinatari una <i>survey</i> sulle diverse forme di discriminazione in funzione del genere, anche
----------------------	--



	legate agli orientamenti sessuali, nonché sulla percezione di atteggiamenti molesti. In questo modo sarà possibile mappare il livello di inclusione raggiunta e, ove risultante necessario, individuare azioni rimediali per correggere eventuali profili di criticità).
Responsabilità	Direzione – Direzione Amministrativa – Consiglio d'Amministrazione
Destinatari	Personale tecnico – amministrativo, Corpo studentesco e docente
Risultati attesi	Valutazione del livello di discriminazione percepita legate al genere, all'identità di genere, all'orientamento sessuale, valutazione degli stereotipi di genere e della percezione del rischio di molestia.
Risorse finanziarie e umane	Nessuna Individuate annualmente nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione o eventualmente con successivo separato atto del vertice istituzionale
Indicatori e target	Predisposizione e somministrazione del sondaggio
Timing	Entro Settembre 2025 impostazione del sondaggio Entro Dicembre 2025 somministrazione del sondaggio Entro Aprile 2026 eventuale nuovo sondaggio

CONCLUSIONE

A margine di quanto sin qui illustrato, si soggiunge che il presente documento si inserisce all'interno del ciclo della prospettiva di genere nel governo dell'Istituto.

Si precisa che tutti gli obiettivi indicati richiedono agirsi su un livello organizzativo *ad hoc* a mezzo di cabina di regia in grado di coordinare il complesso di azioni programmate.

Detta Cabina di regia si identificherà con il *Gender Equality Plan team* istituito a seguito della formale adozione del Gep e che si riunirà con cadenza semestrale.

Le risultanze del monitoraggio effettuato sono destinate ad alimentare il rapporto annuale sottoposto al Consiglio d'Amministrazione.