Ministero dell'università e della Ricerca

CONSERVATORIO DI MUSICA
"TITO SCHIPA" LECCE

CONSERVATORIO DI MUSICA "TITO SCHIPA" - LECCE
- Registro ufficiale - Prot. n° 4051 del 30/04/2026 a. 2026

IL PRESIDENTE

VISTA la legge 21/12/1999 n. 508 e successive modifiche ed integrazioni di riforma delle Accademie di belle arti, Accademie nazionale 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. 28/02/2003 n. 132 concernente il Regolamento recante criteri per l'autonomia statutaria, regolamentare e organizzativa delle istituzioni artistiche e musicali, a norma della legge 21 dicembre 1999 n. 508;

VISTO lo Statuto di questo Conservatorio di musica, deliberato dal Consiglio di amministrazione nella seduta del 23/04/2004 con delibera n. 20, approvato dal M.I.U.R/AFAM con D.D. n. 96 del 20/05/2004 ed entrato in vigore il 16/06/2004;

VISTI gli obiettivi strategici perseguiti dall'Agenda 2030 per lo sviluppo sostenibile che includono la parità di genere e la riduzione delle disuguaglianze;

CONSIDERATO che i predetti principi costituiscono la base del diritto comunitario e sono previsti dall'art.2 del Trattato di Lisbona del 1° dicembre del 2009;

CONSIDERATO che tutti i soggetti pubblici che desiderano accedere ai finanziamenti comunitari sono tenuti a dotarsi di uno specifico strumento programmatico denominato *Gender Equality Plan (GEP)* contenente l'insieme delle azioni volte a promuovere l'uguaglianza di genere all'interno dell'istituzione;

VISTA la seduta del 22/10/2024 nella quale Consiglio accademico ha espresso parere favorevole alla bozza di Piano per la parità di genere predisposta dalla Direzione amministrativa;

VISTA la delibera n.50 del 29/10/2024 con la quale il Consiglio di Amministrazione ha approvato l'adozione del "Regolamento Gender Equality Plan";

EMANA

Il Regolamento" *Gender Equality Plan*", di cui in premessa, che costituisce parte integrante e sostanziale del presente provvedimento.

CONSERVATORIO DI MUSICA "TITO SCHIPA" LECCE

Il Presidente
Dott. Luigi Puzzovio

Via V.Ciardo,2 73100LECCE Tel. 0832 – 344267 C.F.80010030759 www.conservatoriolecce.it
mail: cmlecce@conservatoriolecce.it - protocollo@conservatoriolecce.it –pec: cmlecce@pec.conservatoriolecce.it

G.E.P.

GENDER EQUALITY PLAN

CONSERVATORIO DI MUSICA
"TITO SCHIPA" LECCE

INDICE

1. **INTRODUZIONE** 4

2. **REQUISITI ESSENZIALI DEL GENDER EQUALITY PLAN** 5

   A. *PUBBLICITA'*

   B. *RISORSE DEDICATE*

   C. *ANALISI DEL CONTESTO-SITUAZIONE DI GENERE*

   D. *FORMAZIONE*

3. **AREE E NUOVE AZIONI** 8

INTRODUZIONE

II principio chiave della parità tra i sessi, uno dei pilastri fondamentali su cui si fonda l'intero progetto dell'Unione Europea nel contesto del diritto comunitario, è stato istituito con l'entrata in vigore del Trattato di Lisbona il 1° dicembre 2009. Questo trattato riconosce nella parità tra donne e uomini uno dei principi fondamentali dell'Unione Europea, come indicato nell'articolo 2 del Trattato.

Con l'obiettivo di promuovere l'uguaglianza di genere, l'Unione Europea ha avviato iniziative e attività mirate a comprendere le ragioni delle disparità ancora presenti. Inoltre, sono state adottate misure specifiche al fine di assicurare la parità tra i sessi.

Uno degli obiettivi dell'Unione Europea nell'ambito della Strategia per la crescita Europa 2020 è creare un'Europa che promuova la parità di genere, dove la violenza di genere, la discriminazione sessuale e le disuguaglianze strutturali tra donne e uomini siano elementi del passato. Si aspira a un'Europa in cui donne e uomini, così come ragazze e ragazzi, nella loro diversità, siano considerati uguali e liberi di perseguire le proprie scelte di vita. L'obiettivo è garantire pari opportunità per la realizzazione personale e la partecipazione alla società europea, offrendo a entrambi i generi le stesse possibilità di svolgere un ruolo guida.

La Commissione Europea ha introdotto una nuova iniziativa in linea con la strategia per la parità di genere 2020-2025 dell'Unione Europea. Per le istituzioni pubbliche che desiderano accedere ai finanziamenti del programma Horizon Europe, e ora richiesta l'adozione di un piano specifico chiamato *"Gender Equality Plan"* (G.E.P.). Questo piano è diventato un requisito fondamentale per l'accesso ai finanziamenti europei, riflettendo la politica attuata dalla Commissione Europea per promuovere l'uguaglianza di genere nella ricerca e nell'innovazione.

La Commissione Europea definisce il G.E.P. come un insieme di azioni volte a promuovere l'uguaglianza di genere all'interno di un'organizzazione attraverso cambiamenti istituzionali e culturali. Inoltre, sono stati stabiliti quattro requisiti essenziali che un G.E.P. deve soddisfare per essere considerato ammissibile: pubblicità; risorse dedicate; raccolta e monitoraggio dati; formazione.

Oltre ai requisiti precedentemente menzionati, la Commissione Europea identifica anche cinque aree tematiche che ogni istituzione dovrebbe affrontare nel proprio *Gender Equality Plan:* equilibrio tra lavoro e vita privata e cultura organizzativa; equilibrio di genere nella leadership e nel processo decisionale; parità di genere nelle assunzioni e nella progressione di carriera; integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei contenuti dell'insegnamento; misure contro la violenza di genere, comprese le molestie sessuali.

REQUISITI ESSENZIALI DEL GENDER EQUALITY PLAN

Il presente Piano per l'Uguaglianza di Genere è redatto seguendo le linee guida fornite dalla Commissione Europea, con l'obiettivo di offrire un quadro della situazione di genere attuale all'interno del Conservatorio di Musica "Tito Schipa" di Lecce. L'obiettivo è introdurre misure e strumenti che possano positivamente influenzare l'ambiente lavorativo, promuovendo valori di equità e rispetto individuale all' interno dell'istituzione.

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

Nell'analisi dello stato attuale e nella pianificazione delle azioni, si considerano gli aspetti strutturali e organizzativi dell'istituzione. Due considerazioni fondamentali devono essere tenute presenti riguardo a questo *"Gender Equality Plan"* (G.E.P.). Da un lato, le dimensioni ridotte dell'istituzione rendono le analisi statistiche difficili da interpretare e la individuazione di criticità sistematiche in termini di equità di genere più complessa. Pertanto, la presenza o assenza di segnali di disparità di genere non può essere considerata come rappresentativa fedele dello stato reale, ma piuttosto come aspetti da monitorare. Dall'altro lato, queste stesse caratteristiche rappresentano un'opportunità per il Conservatorio, semplificando eventuali azioni e cambiamenti necessari per raggiungere gli obiettivi del piano, riducendo le difficolta e le resistenze comuni in organizzazioni di maggiori dimensioni.

PUBBLICITA'

Il presente Piano di Uguaglianza di Genere, come precedentemente introdotto nel documento, è predisposto dal Direttore dell'Istituzione è adottato con Decreto del Presidente e deliberato dal Consiglio di Amministrazione, sentito il Consiglio Accademico. Il piano è reso pubblico attraverso la pubblicazione sul sito web istituzionale dell'Istituzione, sezione *"Amministrazione Trasparente"*. Lo stesso è poi diffuso tra tutto il personale.

RISORSE DEDICATE

II Consiglio di Amministrazione del Conservatorio di Musica *"Tito Schipa"* di Lecce si impegna, durante l'adozione del Piano, a allocare risorse e competenze per l'effettiva implementazione del Piano di Uguaglianza di Genere. Per garantire l'efficacia del *Gender Equality Plan* (G.E.P.) è fondamentale coinvolgere l'intera organizzazione e tutte le parti interessate.

Al fine di avviare un processo di sensibilizzazione e formazione, il Conservatorio si impegna a promuovere eventi formativi che mettano in luce l'importanza dell'uguaglianza di genere. Questo sforzo mira a sensibilizzare tutte le parti coinvolte nelle attività dell'istituzione su questa tematica.

ANALISI DEL CONTESTO-SITUAZIONE DI GENERE

Per assolvere i propri fini istituzionali, l' Amministrazione si avvale di proprio personale. Per il perseguimento dei propri obiettivi ii Conservatorio si avvale di un modello organizzativo articolato in due strutture: struttura di formazione, ricerca e produzione; struttura amministrativa.

Alla struttura di formazione, ricerca e produzione è preposto il Direttore (attualmente di genere maschile), che è responsabile dell'andamento didattico, scientifico ed artistico dell'Istituzione e ne ha rappresentanza legale in ordine alle collaborazioni ed alle attività per conto terzi che riguardano la didattica, la ricerca, le sperimentazioni e la produzione.

La Struttura Amministrativa, che risponde al Presidente, attualmente di genere maschile, e al Direttore amministrativo, attualmente di genere femminile, è articolata in Uffici e provvede all'espletamento delle attività amministrative e contabili necessarie a garantire il funzionamento dell'istituzione, la gestione delle sue sedi istituzionali e lo svolgimento delle attività formative, di produzione e ricerca.

FORMAZIONE

La formazione costituisce un requisito fondamentale per la concreta attuazione di un'uguaglianza di genere.

Come già sopra illustrato, il Conservatorio intende iniziare un percorso che sia allo stesso tempo di sensibilizzazione e formativo, in considerazione del fatto che alcuni pregiudizi di genere sono inconsci.

A tal fine, il primo passo è quello di introdurre il concetto di parità di genere e presentare la strada intrapresa dall'Unione Europea in tal senso. Di assoluta rilevanza, infatti, è la necessita di avvicinare alla tematica in questione il personale e le parti coinvolte nelle attività del Conservatorio.

L' Istituzione si propone di organizzare incontri al fine di approfondire aspetti più specifici, come la violenza di genere e le molestie sessuali, o ancora la parità di genere con riferimento in particolare agli incarichi lavorativi.

Questi appuntamenti devono coinvolgere anche il personale dirigente. Il pregiudizio inconscio o implicito, infatti, può influenzare involontariamente i giudizi e le opinioni sugli altri sulla base di stereotipi, provocando, così, eventi discriminatori.

AREE E NUOVE AZIONI

L'Unione Europea promuove la parità di genere in ambito lavorativo attraverso l'attuazione di progetti finalizzati al raggiungimento di un equilibrio di genere. Le maggiori difficoltà per il raggiungimento di questo obiettivo sono dovute alla mancanza di obiettivi e di indicatori chiari.

I piani di uguaglianza di genere (G.E.P.) rappresentano una soluzione utile per superare queste criticità, in quanto strumenti operativi che possono fornire misure specifiche, sulla base del contesto legale, organizzativo, economico e sociale dell'organizzazione.

La parità di genere non significa che uomini e donne debbano essere in egual numero, ma che, a parità di competenze, abbiano un pari accesso alle opportunità.

Affinché un G.E.P. possa essere efficace, la Commissione Europea raccomanda la trattazione di cinque aree tematiche attraverso azioni con specifici obiettivi.

- Area I: equilibrio vita privata/ vita lavorativa, cultura dell'organizzazione e lotta agli stereotipi.
- Area 2: equilibrio di genere in commissioni/comitati e posizioni di vertice
- Area 3: equilibrio di genere nel reclutamento del personale e nelle progressioni di carriera.
- Area 4: integrazione della dimensione di genere nei contenuti della ricerca.
- Area 5: contrasto alla violenza di genere, comprese le molestie sessuali.

OBIETTIVO I	**VALORIZZARE LA CONCILIAZIONE DELLE ESIGENZE VITA/LAVORO**
AZIONE	ORGANIZZAZIONE E PROGRAMMAZIONE DELLE ATTIVITA' LAVORATIVE ORDINARIE IN ORARI CONSONI
SOTTO-AZIONI	REVISIONE DEI REGOLAMENTI INTERNI PER INSERIRE NELLA COMPOSIZIONE DELLE COMMISSIONI DI RECLUTAMENTO LA PREVISIONE CHE ALMENO IL 30% DEI COMPONENTI SIA DI GENERE DI VERSO.
TARGET DIRETTO	COMMISSIONI VALUTATRICI
TARGET INDIRETTO	CANDIDATI E CANDIDATE
RESPONSABILI ISTITUZIONALI	DIRETTORE, PRESIDENTE
RESPONSABILI OPERATIVI	DIRETTORE AMMINISTRATIVO
OUTPUT	REGOLAMENTI REVISIONATI
INDICATORI DI VALUTAZIONE	VERIFICA DELLA COMPOSIZIONE DELLE COMMISSIONI
TIMELINE	2024-2027
AREE TEMATICI-IE	2 - EQUILIBRIO DI GENERE IN COMMISSIONI/COMITATI E POSIZIONI DI VERTICE 3 - EQUILIBRIO DI GENERE NEL RECLUTAMENTO DEL PERSONALE NELLE PROGRESSIONI DI CARRIERA

CONSERVATORIO DI MUSICA
"TITO SCHIPA" LECCE

OBIETTIVO 2	**ADOZIONE DI NUOVE SOLUZIONI ORGANIZZATIVE ANCHE MEDIANTE L'ESPLETAMENTO DELL'ATTIVITA' LAVORATIVA IN MODALITA AGILE**
AZIONE	STIPULAZIONE DI ACCORDI INDIVIDUALI O COLLETTIVI CON IL PERSONALE AMMINISTRATIVO AFFINCHE' POSSANO ESPLETARE L'ATTIVITA' LAVORATIVA ANCHE IN MODALITA' AGILE. FAVORIRE TALE MODALITA' DI LAVORO PER I GENITORI CON FIGLI PICCOLI E PER IL PERSONALE FRAGILE. · CONSENTIRE L'ACCESSO ALLE RIUNIONI DI COORDINAMENTO ANCHE DA REMOTO.
TARGET DIRETTO	PERSONALE AMMINISTRATIVO
TARGET INDIRETTO	FAMIGLIE E COLLEGHI/E
RESPONSABILI ISTITUZIONALI	DIRETTORE, PRESIDENTE
RESPONSABILI OPERATIVI	DIRETTORE AMMINISTRATIVO
INDICATORI DI VALUTAZIONE	CONTEGGIO GIORNATE LAVORATIVE IN MODALITA' AGILE
TIMELINE	2024-2027
AREE TEMATICHE	I -EQUILIBRIO VITA PRIVATA/ VITA LAVORATIVA, CULTURA DELL'ORGANIZZAZIONE E LOTTA AGLI STEREOTIPI.

OBIETTIVO 3	**INCREMENTARE LA PERCEZIONE DI BENESSERE NELL'AMBIENTE LAVORATIVO**
AZIONE	INIZIATIVE PER IL CONTRASTO A STEREOTIPI E PREGIUDIZI.
TARGET DIRETTO	PERSONALE DEL CONSERVATORIO.
RESPONSABILI ISTITUZIONALI	DIRETTORE, PRESIDENTE
INDICATORI DI VALUTAZIONE	CONTEGGIO DEGLI EVENTI ORGANIZZATI
TIMELINE	2024-2027
AREE TEMATICHE	I -EQUILIBRIO VITA PRIVATA/ VITA LAVORATIVA, CULTURA DELL'ORGANIZZAZIONE E LOTTA AGLI STEREOTIPI.

OBIETTIVO 4	**RIDUZIONE DELLE ASIMMETRIE DI GENERE NEL RECLUTAMENTO E GARANZIA DELLE PARI OPPORTUNITA'. NEL PROCESSO DECISIONALE DELLE POSIZIONI LAVORATIVE MESSE A CONCORSO**
AZIONE	ASSICURARE L'EQUA COMPOSIZIONE DELLE COMMISSIONI VALUTATRICI PER IL RECLUTAMENTO E PER LE PROGRESSIONI DI CARRIERA
NOTE SULL'AZIONE	LA PROGRAMMAZIONE DI RIUNIONI ED ATTIVITA', DA PARTE DELLA DIRIGENZA E/O DI CHI E' RESPONSABILE DELLE DIVERSE AREE, PUO' ESSERE DISCRIMINATORIO LADDOVE SI INDICHINO FASCE QUOTIDIANE SPECIFICHE COME, AD ESEMPIO, LA MATTINA PRESTO O IL POMERIGGIO INOLTRATO.
TARGET DIRETTO	PERSONALE DOCENTE E NON DOCENTE DEL CONSERVATORIO.
TARGET INDIRETTO	FAMIGLIE E COLLEGHI/E
RESPONSABILI ISTITUZIONALI	DIRETTORE, PRESIDENTE
RESPONSABILI OPERATIVI	DIRETTORE AMMINISTRATIVO
INDICACATORI DI VALUTAZIONE	MONITORAGGIO ANNUALE TRAMITE QUESTIONARIO DA SOMMINISTRARE
TIMELINE	2024-2027
AREE TEMATICHE	I - EQUILIBRIO VITA PRIVATA/ VITA LAVORATIVA, CULTURA DELL'ORGANIZZAZIONE E LOTTA AGLI STEREOTIPI.

OBIETTIVO 5	**INTEGRAZIONE DELLA CULTURA DI GENERE NELLE ATTIVITA' DI RICERCA E DIVULGATIVE**
AZIONE	ORGANIZZAZIONE DI EVENTI E INIZIATIVE DIVULGATIVE ATTINENTI ALLE TEMATICHE DI GENERE. PIANIFICAZIONE DI EVENTI E DI UNA CAMPAGNA DI SENSIBILIZZAZIONE PER LA DIFFUSIONE DELLA CULTURA DI GENERE.
TARGET DIRETTO	PERSONALE DEL CONSERVATORIO
RESPONSABILI ISTITUZIONALI	DIRETTORE, PRESIDENTE
RESPONSABILI OPERATIVI	DIRETTORE AMMINISTRATIVO
OUTPUT	EVENTI DIVULGATIVI
INDICATORI DI VALUTAZIONE	CONTEGGIO DELLE PERSONE RAGGIUNTE
TIMELINE	2024-2027
AREE TEMATICHE	4 - INTEGRAZIONE DELLA DIMENSIONE DI GENERE NEI CONTENUTI DELLA RICERCA

OBIETTIVO 6	**ADOZIONE DI UN LINGUAGGIO INCLUSIVO NELLE COMUNICAZIONI UFFICIALI DEL CONSERVATORIO**
AZIONE	DEFINIRE E ADOTTARE DELLE LINEE GUIDA PER UN LINGUAGGIO ISTITUZIONALE PIU' INCLUSIVO E RAPPRESENTATIVO IN TUTTE LE COMUNICAZIONI E DOCUMENTAZIONI DEL CONSERVATORIO A PARTIRE DALLA PUBBLICAZIONE, DA PARTE DELLA PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI - COMMISSIONE NAZIONALE PER LE PARI OPPORTUNITA' TRA UOMO E DONNA (1993), DE "IL SESSISMO NELLA LINGUA ITALIANA", A CURA DI ALMA SABATINI
SOTTO-AZIONI	RILETTURA ED EVENTUALE MODIFICA DI TUTTI I DOCUMENTI UFFICIALI, DAI BANDI Al REGOLAMENTI INTERNI PER ALLINEARE E STANDARDIZZARE IL LINGUAGGIO ALLE NUOVE LINEE GUIDA.
TARGET DIRETTO	REGOLAMENTI, BANDI COMUNICAZIONI STAMPA.
RESPONSABILI ISTITUZIONALI	DIRETTORE, PRESIDENTE
RESPONSABILI OPERATIVI	DIRETTORE AMMINISTRATIYO
OUTPUT	LINEE GUIDA UFFICIALI DI UN LINGUAGGIO INCLUSIVO- ADOZIONE DEL MANUALE DI STILE "SCRIVI BENE E PARLA CHIARO" DELL'UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI PALERMO (© 20 II).
INDICATORI DI VALUTAZIONE	MONITORAGGIO ANNUALE TRAMITE QUESTIONARIO DA SOMMINISTRARE
TIMELINE	2024-2027
AREE TEMATICHE	3 - EQUILIBRIO DI GENERE NEL RECLUTAMENTO DEL PERSONALE E NELLE PROGRESSIONI DI CARRIERA 4 - INTEGRAZIONE DELLA DIMENSIONE DI GENERE NEI CONTENUTI DELLA RICERCA 5 - CONTRASTO ALLA VIOLENZA DI GENERE, COMPRESE LE MOLESTIE SESSUALI

OBIETTIVO 7	**SENSIBILIZZAZIONE SUL TEMA DELLE MOLESTIE E DELLA VIOLENZA SESSUALE E ATTIVAZIONE DI UNO SPORTELLO SOCIA LE**
AZIONE	ATTIVITA' DI FORMAZIONE PER IL CONTRASTO ALLA VIOLENZA DI GENERE. VERIFICA PER L'ATTIVAZIONE DI UN SERVIZIO DI ASSISTENZA SOCIALE MEDI ANTE APPOSITA CONVENZIONE CON ORGANIZZAZIONI SPECIALIZZATE CHE FORNISCONO UNO SPORTELLO SOCIALE.
TARGET DIRETTO	PERSONALE DEL CONSERVATORIO
RESPONSABILI ISTITUZIONALI	DIRETTORE, PRESIDENTE
RESPONSABILI OPERATIVI	DIRETTORE AMMINISTRATIVO
TIMELINE	2024-2027
AREE TEMA TIC HE	5 - CONTRASTO ALLA VIOLENZA DI GENERE, COMPRESE LE MOLESTIE SESSUALI

MONITORAGGIO

L'attuazione delle politiche, delle strategie e degli obiettivi contenuti nel presente Piano è assicurata attraverso un sistema di monitoraggio sia degli strumenti di attuazione in esso contenuti, sia dei risultati conseguiti, come riportato nelle varie sezioni del Piano, monitorando il raggiungimento degli obiettivi.

ULTERIORI INIZIATIVE

II Conservatorio ritiene anche che il presente Piano possa rappresentare un esempio concreto di come le politiche di uguaglianza possono estendersi oltre la parità di genere per combattere ogni forma di discriminazione, inclusa quella basata su razza, origine, estrazione sociale, identità sessuale e religione. Attraverso il rafforzamento generale delle politiche di inclusione, ii Conservatorio intende creare un ambiente accademico e lavorativo in cui tutti gli individui, indipendentemente dalle loro differenze, possano sentirsi valorizzati e integrati. Questo approccio non solo arricchisce la nostra Istituzione con una varietà di prospettive e competenze, ma contribuisce anche a promuovere una cultura di rispetto e accettazione che è fondamentale sia per lo sviluppo educativo sia per il progresso sociale.

Implementando queste pratiche in maniera sinergica, il Conservatorio aspira a modellare un futuro in cui l'uguaglianza e l'inclusione siano alla base delle attività formative e ne costituiscano la norma.