

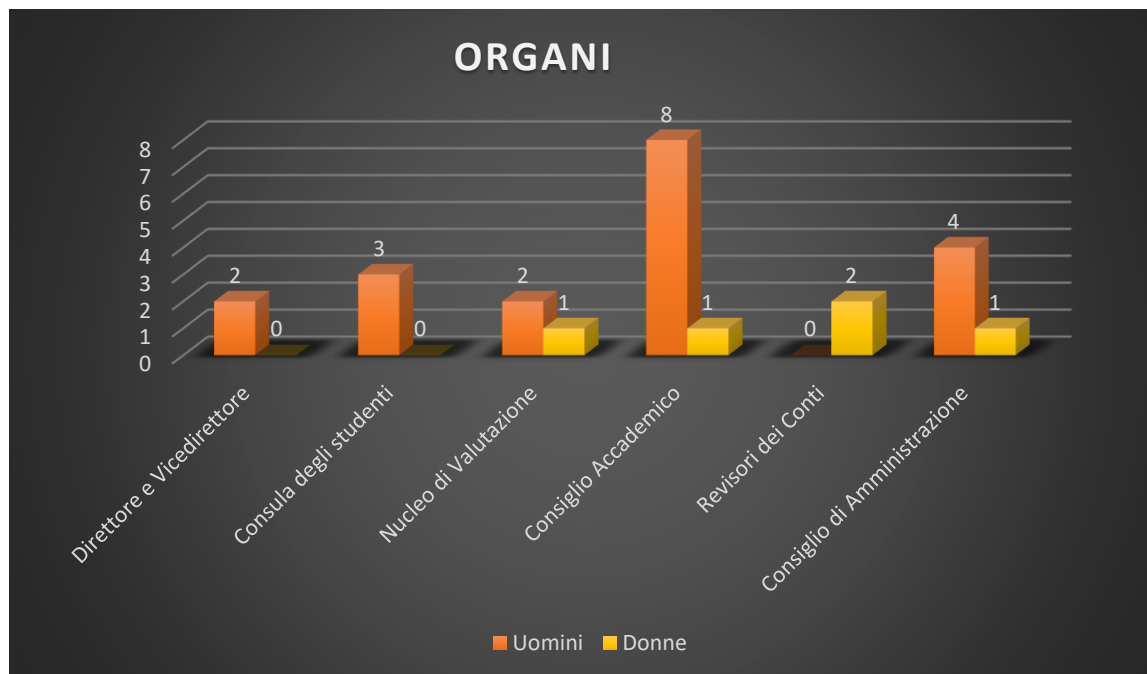


PIANO DI UGUAGLIANZA DI GENERE (GENDER EQUALITY PLAN – GEP) 2024-2027

*Approvato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 28 ottobre 2024, con delibera n. 148
Approvato dal Consiglio Accademico nella seduta del 05 novembre 2024, con delibera n. 101*

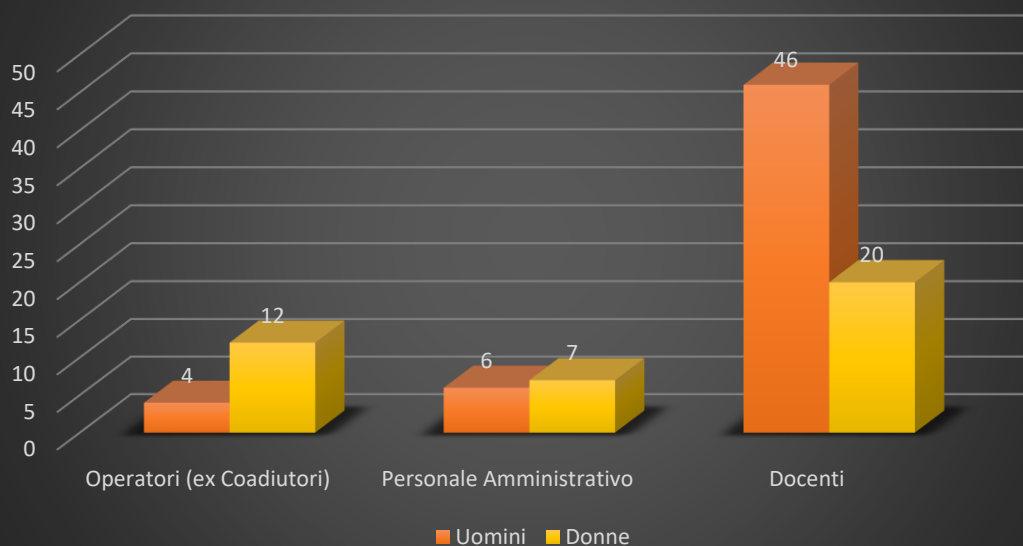
1. ORGANIZZAZIONE DEL CONSERVATORIO DI CESENA E RIMINI E PERSONALE IN SERVIZIO

Di seguito si rappresenta l'organigramma del Conservatorio "B. Maderna-G. Lettimi" di Cesena e Rimini. I grafici che seguono riportano informazioni relative alla composizione della componente studentesca e del personale per ruolo e genere al 28 ottobre 2024, con evidenza della distribuzione di genere.

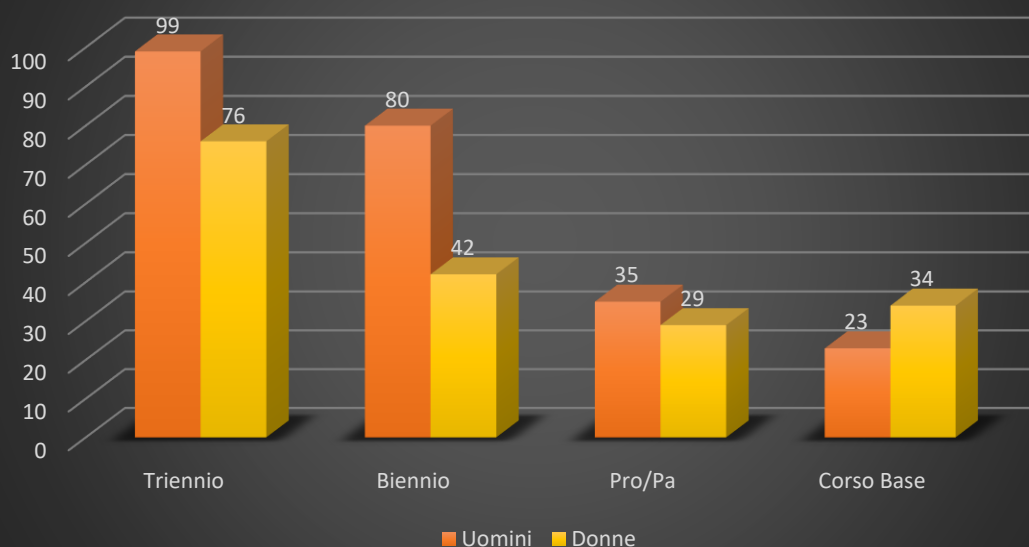




PERSONALE



POPOLAZIONE STUDENTESCA





2. INTRODUZIONE E CONTESTO

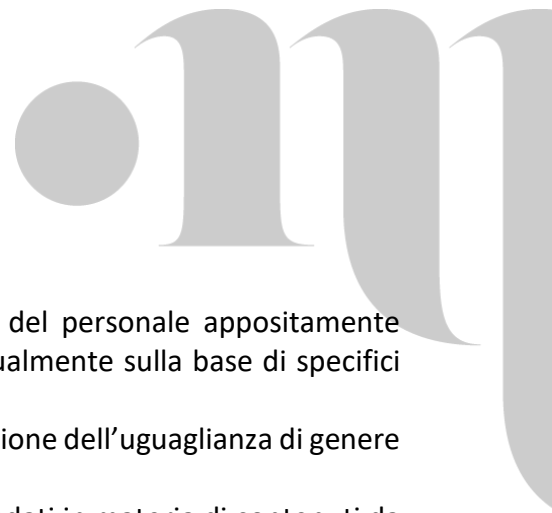
Nel mese di gennaio 2021 il Parlamento Europeo ha approvato la comunicazione della Commissione Europea recante “Un’Unione dell’uguaglianza: la strategia per la parità di genere 2020-2025”, dando di fatto il via ad una nuova strategia quinquennale per la promozione dell’uguaglianza di genere in Europa. La strategia presenta gli obiettivi strategici e le azioni volte a compiere progressi significativi entro il 2025 verso un’Europa garante della parità e in grado di combattere la violenza di genere, le discriminazioni e le disuguaglianze che ne derivano.

La strategia presenta gli obiettivi strategici e le azioni finalizzate alla costruzione di percorsi concreti e significativi verso una configurazione dell’Europa come organismo in grado di combattere la violenza di genere, le discriminazioni e le disuguaglianze, per assurgere così a garante della parità di genere entro il 2025. In particolare, il Regolamento UE. n. 1303/2013 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 17 dicembre 2013 avente ad oggetto il rispetto del principio orizzontale per la “Promozione della parità fra uomini e donne e non discriminazione”, il suddetto Regolamento stabilisce, tra le altre cose, che le attività sviluppate nell’ambito del programma mirano a eliminare i pregiudizi e le disparità di genere, a migliorare l’equilibrio tra vita professionale e vita privata, e a promuovere la parità tra donne e uomini nel settore della R&I (Ricerca e Innovazione), compreso il principio della parità di retribuzione senza discriminazione fondata sul sesso, conformemente agli articoli 2 e 3 del Trattato sull’Unione Europea (TUE) e agli articoli 8 e 157 del TFUE (Trattato sul funzionamento dell’Unione Europea). La dimensione di genere dovrebbe essere integrata nei contenuti della R&I e seguita in tutte le fasi del ciclo di ricerca. Inoltre, le attività nel quadro del programma dovrebbero mirare ad eliminare le ineguaglianze e a promuovere la parità e la diversità in tutti gli aspetti della R&I relativamente a età, disabilità, razza ed etnia, religione o credo, e orientamento identitario e sessuale. In tal senso, l’uguaglianza di genere assume il valore di un principio trasversale nel programma Horizon, anche in termini di riduzione delle disparità di carattere economico e sociale attraverso sistemi di ricerca e innovazione.

La redazione del presente Piano di Uguaglianza di Genere (d’ora in poi definito anche come “Piano” o come Gender Equality Plan (GEP)) si colloca, pertanto, all’interno di questo contesto, allo scopo di definire un insieme di impegni e azioni che promuovono l’uguaglianza di genere attraverso un processo di cambiamento strutturale di un’organizzazione o ente. Inoltre, la presenza del Piano di Uguaglianza di Genere costituisce un requisito obbligatorio per la partecipazione da parte dei potenziali beneficiari ai bandi di internazionalizzazione, tra i quali rientra il Conservatorio di Cesena e Rimini.

La Commissione Europea stabilisce quattro requisiti obbligatori che il Piano di Uguaglianza di Genere deve avere, legati al processo di redazione dello stesso e agli step successivi:

- Pubblicazione del documento: il Piano deve essere un documento formale firmato dal top management, pubblicato sul sito dell’organizzazione e comunicato attivamente all’interno della stessa;
- Risorse dedicate: il Piano deve includere un impegno a fornire risorse sufficienti all’implementazione delle azioni proposte;



- Raccolta e monitoraggio dei dati: il Piano deve riportare i dati del personale appositamente disaggregati per genere che l'organizzazione deve monitorare annualmente sulla base di specifici indicatori;
- Formazione: il Piano deve includere attività di formazione e promozione dell'uguaglianza di genere per l'intera organizzazione.

La Commissione Europea definisce inoltre cinque requisiti raccomandati in materia di contenuti da inserire nel Piano, ritenuti necessari per la promozione dell'uguaglianza di genere nel settore della ricerca e dell'innovazione:

- Conciliazione dei tempi di vita privata e di lavoro e cultura dell'organizzazione;
- Uguaglianza di genere nella leadership e nei processi decisionali;
- Uguaglianza di genere nei processi di reclutamento e nella crescita professionale;
- Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nella didattica;
- Misure contro la violenza di genere, le molestie e il sessismo.

Pertanto, coerentemente con quanto sopra illustrato, e al fine di presentare il Piano di Uguaglianza di Genere del Conservatorio di Cesena e Rimini per il triennio 2024-2027, nel seguito del documento sono trattati i seguenti temi:

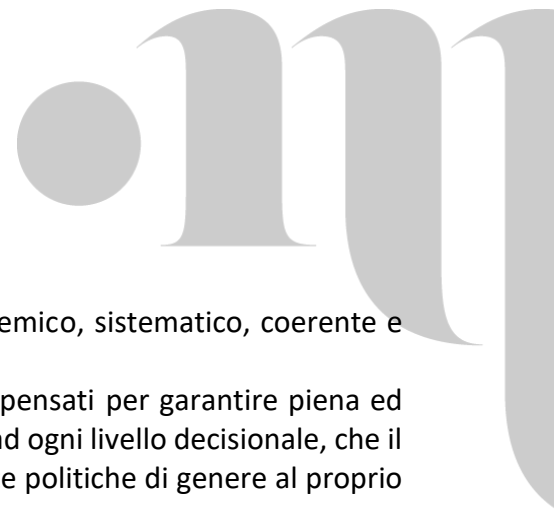
- Normativa di riferimento, in termini di promozione delle pari opportunità tra uomo e donna e di uguaglianza di genere;
- Rappresentazione sintetica dell'organizzazione del Conservatorio di Cesena e Rimini e del personale in servizio, distinto per genere;
- Aree di intervento del Piano all'interno delle quali il Ministero intende avviare apposite iniziative nel prossimo triennio, con indicazione degli obiettivi e delle azioni da intraprendere.

Il Gender Equality Plan (GEP) del Conservatorio di Musica "B. Maderna-G. Lettimi" di Cesena e Rimini è il documento progettuale e programmatico che si propone di valorizzare la piena partecipazione di tutte le persone alla vita del Conservatorio, favorendo la cultura del rispetto, il contrasto alle discriminazioni di genere, la valorizzazione di tutte le diversità legate ad esempio alle variabili dell'età, della cultura, dell'abilità fisica, dell'orientamento sessuale, del plurilinguismo, 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.

Il documento è stato formulato perseguendo il seguente obiettivo: adottare coerenti politiche per l'equità di genere e inserirne il dettato nello specifico contesto sociale e professionale dell'Istituto. Il Conservatorio di Cesena e Rimini adotterà politiche finalizzate alla garanzia della parità di genere e del contrasto ad ogni forma di discriminazione, in quanto valori avvertiti come fondamentali e irrinunciabili.

Il Conservatorio di Cesena e Rimini identifica nel GEP lo strumento per rendere l'ambiente di lavoro non solo più libero da pregiudizi e stereotipi e più cosciente delle problematiche del gender gap, ma anche capace di porre al centro il valore della persona e di facilitare l'ottimale espressione delle proprie capacità, contribuendo così al miglioramento della performance nell'ambito di tutti i compiti istituzionali propri dell'Istituto.

Per questi motivi verranno definiti azioni e obiettivi volti ad abbattere gli ostacoli che ancora ci separano dalla parità di genere e dalla valorizzazione delle diversità, e a favorire la crescita della



cultura del rispetto. Si tratta di priorità da perseguire in modo sistemico, sistematico, coerente e continuativo.

È bene specificare che gli strumenti identificati nel GEP sono stati pensati per garantire piena ed effettiva partecipazione femminile e pari opportunità di leadership ad ogni livello decisionale, che il Conservatorio di Cesena e Rimini individua per perseguire le corrette politiche di genere al proprio interno.

Il GEP è, dunque, uno strumento pensato per favorire un cambiamento culturale, con la volontà di costruire un ambiente di apprendimento, ricerca e lavoro aperto e inclusivo, in cui si percepisca equità di trattamento e assenza di discriminazioni, e che trasmetta sensazioni di appartenenza, condivisione degli obiettivi e possibilità di crescita. Uno strumento a cui si attribuisce tale importanza deve essere necessariamente inserito all'interno della strategia complessiva della programmazione del Conservatorio di Cesena e Rimini, perché trasversali sono le politiche che investono le problematiche di genere.

La redazione e il presidio delle azioni contenute nel Gender Equality Plan 2024-2027 del Conservatorio di Cesena e Rimini è stato redatto nel rispetto delle indicazioni della CRUI e prima ancora della Horizon Europe Guidance on Gender Equality Plans approntata dalla Direzione Generale per la Ricerca e l'Innovazione della Commissione Europea (CE) in adempimento della decisione consigliare 2021/764 del 10 maggio 2021, dove si individua la priorità della "gender equality, including the integration of gender dimension in the R&I content".

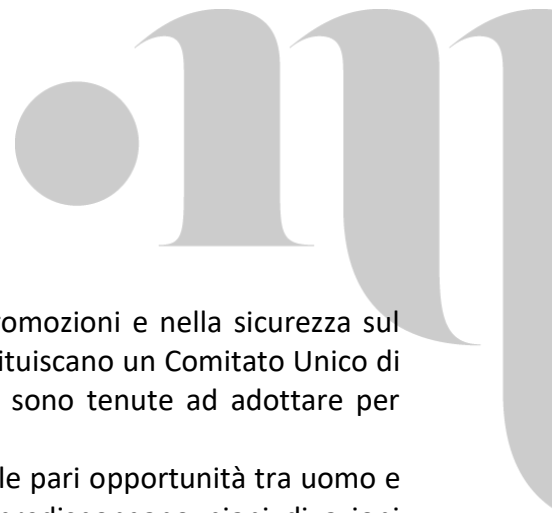
Il GEP Team, coordinato dal Direttore del Conservatorio prof. Gabriele Giampaolletti, è così composto:

- **Prof. Gabriele Giampaolletti – Direttore, coordinatore del progetto**
- **Prof. Riccardo Tanesini – Vicedirettore, referente per il personale docente**
- **Dott. Marcello Pettinato – Direttore amministrativo, referente per il personale T.A.**
- **Prof. Enrico Meyer – Referente per il plesso di Rimini**
- **Dott. Girolamo Mastronuzzi – Direttore di ragioneria, referente per l'economato**
- **Dott.ssa Giada Francisconi – Assistente, referente per la didattica**
- **Dott. Matteo Bertani – Funzionario, referente per la produzione**
- **Prof.ssa Barbara Zanchi – Referente per DSA e Dottorato**
- **Sig.ra Mirna Foschi – Operatore, servizi agli studenti**
- **Sig. Tommaso Scarpellini – rappresentante degli studenti**

3. NORMATIVA DI RIFERIMENTO

Di seguito si riportano le principali disposizioni normative nazionali ed europee in materia di promozione delle pari opportunità e uguaglianza di genere.

- Il Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165, recante le "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche", come modificato dall'art. 21 della Legge 4 novembre 2010 n. 183, prevede che nelle amministrazioni pubbliche siano garantite le pari opportunità nello sviluppo professionale (art. 1), nonché "nell'accesso al lavoro, nel trattamento e



nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro” (art. 7). Inoltre, l’art. 57 stabilisce che le amministrazioni istituiscano un Comitato Unico di Garanzia (CUG), e definisce alcune misure che le amministrazioni sono tenute ad adottare per garantire le pari opportunità.

- Il Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198, recante il “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna”, stabilisce, all’art. 48, che le pubbliche amministrazioni predispongano piani di azioni positive finalizzati alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione delle pari opportunità. Il decreto abroga le disposizioni in tema di pari opportunità previste dalla Legge 10 aprile 1991, n. 125 (“Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro”), e dal Decreto Legislativo 23 maggio 2000, n. 196 (“Disciplina dell’attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive”).

- Il Decreto Legislativo 9 aprile 2008, n. 81 (c.d. “Testo unico in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro”), all’art. 28, comma 1, prevede che la valutazione dei rischi di cui all’art. 17 riguardi anche i rischi legati “allo stress lavoro-correlato, [...] quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, [...] nonché quelli connessi alle differenze di genere”.

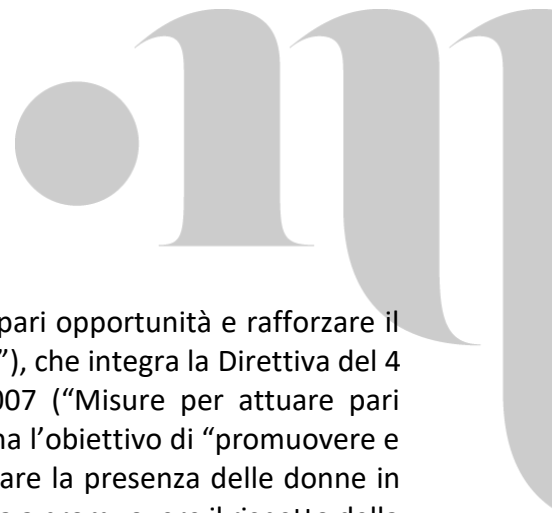
- La Direttiva del 4 marzo 2011 della Presidenza del Consiglio dei Ministri, recante “Linee guida sulla modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia”, definisce gli obiettivi dei CUG, le loro modalità di funzionamento e compiti, tra cui quello di redigere una relazione “riguardante l’attuazione dei principi di parità, pari opportunità, benessere organizzativo e di contrasto alle discriminazioni e alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro”.

- Il Decreto Legislativo 15 giugno 2015, n. 80, recante “Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, vita e di lavoro”, introduce, tra le altre cose, misure volte alla tutela della maternità, rendendo più flessibile la fruizione dei congedi parentali, favorendo le opportunità di conciliazione tra la generalità dei lavoratori e, in particolare, delle lavoratrici.

- La Legge 7 agosto 2015, n. 124 fornisce, all’art. 14 (“Promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nelle amministrazioni pubbliche”), disposizioni in materia di lavoro agile e telelavoro, tra cui la redazione del Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA), nonché la possibilità per le amministrazioni, nei limiti delle risorse disponibili, di stipulare convenzioni con asili nido e scuole dell’infanzia e di organizzare servizi di supporto alla genitorialità.

- Il Decreto Legislativo 12 maggio 2016, n. 90, introduce l’art. 38-septies nella Legge di contabilità e finanza pubblica n. 196/2009, relativo all’adozione “di un bilancio di genere, per la valutazione del diverso impatto della politica di bilancio sulle donne e sugli uomini, in termini di denaro, servizi, tempo e lavoro non retribuito, per determinare una valutazione del diverso impatto delle politiche di bilancio sul genere”.

- La Direttiva n. 3 del 2017 della Presidenza del Consiglio dei Ministri concerne gli indirizzi per l’attuazione dell’art. 14 della Legge n. 124/2015 (vedi sopra). In particolare, vengono fornite le misure organizzative e le indicazioni operative che le amministrazioni sono chiamate ad adottare in materia di attuazione del telelavoro, sperimentazione di nuove modalità di svolgimento della prestazione lavorativa (lavoro agile o smart-working) e adozione di servizi di supporto alla genitorialità, specificando che tali misure sono utili anche al monitoraggio delle politiche da evidenziare nel bilancio di genere di cui all’articolo 38-septies della legge n. 196/2009.

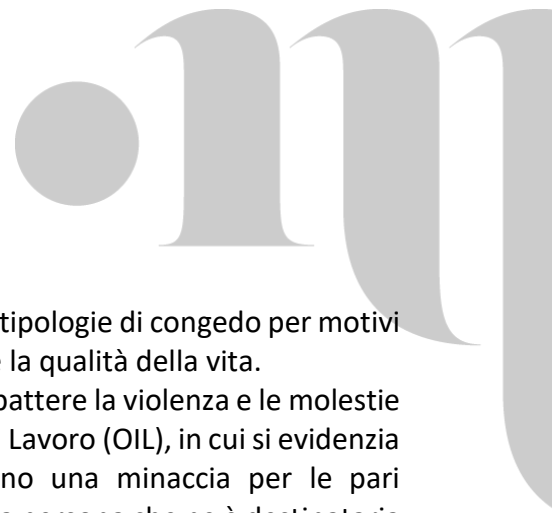


- La Direttiva n. 2 del 27 giugno 2019 (“Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche”), che integra la Direttiva del 4 marzo 2011 di cui sopra e sostituisce la Direttiva 23 maggio 2007 (“Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”), ha l’obiettivo di “promuovere e diffondere la piena attuazione delle disposizioni vigenti, di aumentare la presenza delle donne in posizioni apicali, di sviluppare una cultura organizzativa di qualità tesa a promuovere il rispetto della dignità delle persone all’interno delle amministrazioni pubbliche”. In particolare, la Direttiva illustra alcune concrete linee di azione a cui le amministrazioni devono attenersi per raggiungere gli obiettivi delle stesse. Esse riguardano:

1. La prevenzione e la rimozione delle discriminazioni ai sensi delle disposizioni vigenti;
2. La redazione di piani triennali di azioni positive ai sensi del D.Lgs. n. 198/2006, nonché la predisposizione della relazione sulla situazione del personale dell’ente da parte dei CUG;
3. Le politiche di reclutamento e di gestione del personale (conferimento di incarichi dirigenziali, composizione delle commissioni di concorso e adozione di iniziative di riequilibrio di genere);
4. L’organizzazione del lavoro finalizzata ad attuare le norme in materia di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e di congedi parentali, a favorire il reinserimento del personale assente per lunghi periodi per cause familiari, e a promuovere progetti per la mappatura delle competenze professionali;
5. La formazione e la diffusione di un modello per le pari opportunità e per la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, garantendo che la partecipazione alla formazione sia equa, sensibilizzando il personale e producendo informazioni che evidenzino eventuali differenze di genere;
6. Il rafforzamento dei Comitati Unici di Garanzia.

Oltre a quanto stabilito dalla normativa nazionale, esistono altre disposizioni rilevanti in materia, di carattere internazionale ed europeo. Di seguito sono riportate le principali:

- L’Agenda 2030 delle Nazioni Unite, che, all’Obiettivo 5 (“Parità di genere”) si propone di «Raggiungere la parità di genere ed emancipare tutte le donne e le ragazze»;
- La Strategia Europa 2020 che, oltre a focalizzare l’attenzione sulla partecipazione delle donne al mercato del lavoro, si sofferma sul tema della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro;
- La Risoluzione del Parlamento Europeo del 9 giugno 2015 sulla “Strategia dell’UE per la parità tra uomini e donne dopo il 2015”, che ha sottolineato l’importanza di azioni positive che favoriscano la conciliazione tra vita privata e vita professionale, quali modalità di lavoro flessibile – part-time, telelavoro, smart working – e che invita la Commissione Europea e gli Stati Membri ad agire di più in ambito di pari opportunità, discriminazioni e violenza sulle donne;
- La Roadmap della Commissione Europea “New start to address the challenges of work-life balance faced by working families” (2015), che delinea le iniziative da adottare per aumentare l’occupazione femminile come previsto dalla citata Strategia Europa 2020, evidenziando problematiche come la sottorappresentazione femminile nel mondo del lavoro, il pay gap e la rigidità organizzativa a fronte di specifiche esigenze familiari, e proponendo di modernizzare il quadro normativo dell’Unione Europea;
- La Risoluzione del 13 settembre 2016 (“Creazione di condizioni del mercato del lavoro favorevoli all’equilibrio tra vita privata e vita professionale”), con cui il Parlamento Europeo chiede agli Stati Membri e alla Commissione Europea di agire su diversi temi, tra cui l’uguaglianza retributiva e l’equa



condivisione delle responsabilità di assistenza tra donne e uomini, le tipologie di congedo per motivi familiari, l'assistenza alle persone a carico, l'occupazione di qualità e la qualità della vita.

- La Convenzione del 21 giugno 2019 e la Raccomandazione per combattere la violenza e le molestie nel mondo del lavoro adottata dall'Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL), in cui si evidenzia che la violenza e le molestie in ambito lavorativo rappresentano una minaccia per le pari opportunità in quanto provocano – o sono in grado di provocare – alla persona che ne è destinataria danni fisici, psicologici, sessuali o economici.

- La comunicazione della Commissione al Parlamento Europeo, al Consiglio, al Comitato economico e sociale europeo e al Comitato delle regioni, recante “Un’Unione dell’uguaglianza: la strategia per la parità di genere 2020-2025” del 5 marzo 2020, approvata dal Parlamento Europeo nel gennaio 2021, che delinea la strategia dell’UE in materia di promozione dell’uguaglianza di genere.

- Il Regolamento UE 2021/695 del Parlamento Europeo e del Consiglio, che istituisce il programma-quadro di ricerca e innovazione Horizon Europe e ne stabilisce le norme di partecipazione e diffusione.

- La guida della Commissione Europea “Horizon Europe Guidance on Gender Equality Plans (GEP)”, 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.

4. AREE, OBIETTIVI E AZIONI

Il Conservatorio di Musica “B. Maderna-G. Lettimi” di Cesena e Rimini 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 e del Programma di internazionalizzazione.

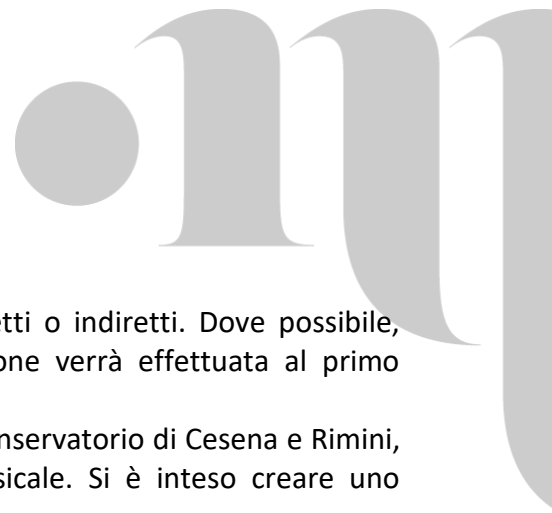
La struttura del GEP del Conservatorio di Cesena e Rimini rispetta i requisiti di processo e di contenuto dettagliati nei General Annexes al Programma di lavoro di Horizon Europe.

Il documento è approvato dal Consiglio di Amministrazione dell’Istituzione di Cesena e Rimini e pubblicato in formato PDF accessibile sul sito web e nella sezione dell’Amministrazione Trasparente, e sarà integrato nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) al prossimo aggiornamento annuale.

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

Per ogni area, si descrive:

- l’obiettivo;
- l’azione che si intende implementare;
- i destinatari diretti e/o indiretti;
- le figure responsabili dell’attuazione;
- le risorse finanziarie;
- gli indicatori di valutazione;
- il cronoprogramma che le azioni devono seguire.



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

Il GEP è costruito tenendo conto delle caratteristiche tipiche del Conservatorio di Cesena e Rimini, 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 ternana. 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 del personale e dell'utenza 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 e interpretare, per poterli eventualmente correggere successivamente. L'altro aspetto molto importante da considerare è che ogni anno il conferimento degli incarichi ai docenti non stabilizzati, insieme alle nuove ammissioni e alla conclusione degli studi della componente studentesca, modificano significativamente la composizione di genere nel Conservatorio di Cesena e Rimini, rendendo necessario un adeguamento dell'azione amministrativa al fine dell'instaurazione di buone pratiche volte a consolidare una cultura lavorativa positiva e incentrata sul benessere dei dipendenti.

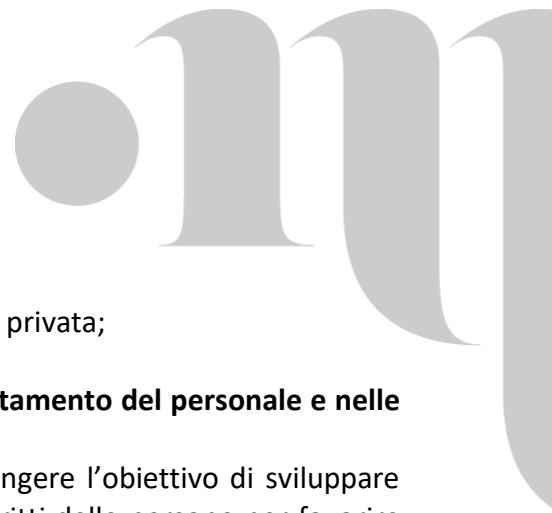
Il GEP 2024-2027 confluirà all'interno del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) nel prossimo aggiornamento, con lo scopo di "assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne". Pertanto, gli obiettivi e le azioni previste nel GEP sono da intendersi in continuità e ad integrazione di quanto già definito da questa Amministrazione all'interno del PIAO in vigore.

Il Piano per l'Uguaglianza di Genere (Gender Equality Plan - GEP) del Conservatorio di Cesena e Rimini si propone il raggiungimento, durante il triennio 2024-2027, di 7 obiettivi attraverso la realizzazione di 10 azioni strategiche suddivise in 5 Aree di lavoro.

Con la **prima Area di lavoro**, il Conservatorio di Cesena e Rimini si propone di **facilitare il raggiungimento di un adeguato equilibrio tra la vita privata e quella lavorativa del personale in servizio**, agendo sulla cultura dell'organizzazione e sulla lotta agli stereotipi. Si tratta, dunque, di favorire una corretta sensibilità di genere nella cultura dell'organizzazione, per facilitare la costruzione di un ambiente di lavoro inclusivo, basato sulla condivisione e sulla buona convivenza. Grazie al lavoro in questa area specifica, il Conservatorio di Cesena e Rimini intende porre le basi organizzative per l'efficace implementazione dei gender policies pianificati in tutte le aree individuate come rilevanti. Ci si propone, dunque, di **raggiungere due obiettivi specifici**: la promozione di una cultura organizzativa basata sul rispetto e sulla valorizzazione delle differenze, e il sostegno alla conciliazione della dimensione lavorativa e genitoriale, alla costruzione di un ambiente di lavoro inclusivo e alla valorizzazione dei profili organizzativi che possono facilitare il raggiungimento di tali obiettivi.

A tal fine, verranno realizzate **quattro differenti azioni**:

1. Indagini sul benessere del personale;
2. Revisione dei regolamenti adottati dal Conservatorio di Cesena e Rimini alla luce del GEP;



3. Sostegno alla conciliazione e all'equilibrio tra vita lavorativa e vita privata;
4. Promozione e monitoraggio del lavoro agile;

La **seconda Area di lavoro** concerne **l'equilibrio di genere nel reclutamento del personale e nelle progressioni di carriera**.

In questo caso, il Conservatorio di Cesena e Rimini intende raggiungere l'obiettivo di sviluppare competenze relative all'uguaglianza di genere, alla diversità e ai diritti delle persone per favorire l'avvicinamento dei generi meno rappresentati a tutte le discipline, oltre a quello di ridurre la segregazione orizzontale. Per perseguire questi obiettivi vengono proposte due specifiche azioni:

1. Assicurazione dell'equa composizione delle commissioni di valutazione per il reclutamento del personale e per le progressioni di carriera;
2. Mappatura degli incarichi (interni ed esterni) in funzione del genere, al fine di valutare un eventuale riequilibrio, se possibile.

La **terza Area di lavoro** si propone di favorire **l'integrazione della dimensione di genere nella ricerca, nella didattica e nella formazione**. Anche in questo caso il Conservatorio di Cesena e Rimini persegue due diversi obiettivi: quello di raggiungere la parità di accesso alle risorse di ricerca e quello di valorizzare i temi di genere nei percorsi formativi. L'azione attraverso la quale questi obiettivi verranno perseguiti è la seguente:

1. Inserimento dei temi di genere nell'ambito dei contenuti formativi ove gli stessi risultino coerenti rispetto all'oggetto.

La **quarta Area di lavoro** del GEP punta al **contrasto delle violenze di genere e delle molestie morali e sessuali**. Due sono gli obiettivi che il Conservatorio di Cesena e Rimini si propone: la prevenzione della molestia e della violenza di genere e la valutazione degli stereotipi o degli atteggiamenti alla base della molestia e della violenza di genere.

Questi obiettivi verranno perseguiti attraverso le azioni qui di seguito elencate:

1. Aggiornamento e integrazione del Codice di Comportamento adottato dal Conservatorio di Cesena e Rimini;
2. Progettazione e somministrazione di survey sulle discriminazioni di genere.

La **quinta Area di lavoro** si propone di favorire **l'equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali**. Anche in questo caso il Conservatorio di Cesena e Rimini persegue l'obiettivo di promuovere la parità di genere nella partecipazione agli organi decisionali e alle posizioni di vertice. L'azione attraverso la quale questi obiettivi verranno perseguiti è la seguente:

1. Raccolta dei dati, disaggregati per genere, del personale in posizioni apicali del Conservatorio di Cesena e Rimini, e nei suoi organi amministrativi.



AREA 1

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

Obiettivo 1: promozione di una cultura organizzativa basata sul rispetto e sulla valorizzazione delle differenze

Azione 1

Indagini sul benessere del personale

Il Conservatorio di Cesena e Rimini intende programmare un'indagine periodica sul benessere del personale dipendente attraverso le seguenti azioni:

- Realizzazione di un questionario sul clima organizzativo, sul modello elaborato dall'ANAC nel 2013, eventualmente integrato da ulteriori quesiti;
- Attuazione delle attività di rilevazione del benessere individuale del personale, con particolare riferimento alla valutazione dello stress lavoro-correlato;
- Avvio di interventi volti alla prevenzione e alla sensibilizzazione in ambito di stress lavoro-correlato, in collaborazione con esperti in tema di stress e qualità della vita lavorativa.

Responsabilità

Direttore e Direttore Amministrativo

Destinatari

Dipendenti

Risultati attesi

Miglior conoscenza dello stato del benessere organizzativo, con particolare riferimento all'equilibrio tra vita privata e professionale; riduzione dello stress lavoro-correlato.

Risorse finanziarie

Nessuna, salva la necessità di implementare azioni di miglioramento.

Indicatori e target

Livello minimo di soddisfazione all'80% entro il 2027.

Garantire una vita sana e promuovere il benessere per tutti a ogni età;

Raggiungere la parità di genere e l'emancipazione di tutte le donne e le ragazze;

Promuovere una crescita economica duratura, inclusiva e sostenibile, la piena e produttiva occupazione e un lavoro dignitoso per tutto il personale.

Applicazione e diffusione delle Linee Guida sulla "Carriera alias".

Timing

Entro dicembre 2025: somministrazione questionario, predisposizione Linee Guida sulla "Carriera alias";

Entro dicembre 2026: somministrazione secondo questionario per valutazione dello stress lavoro-correlato;

Entro dicembre 2027: conseguimento target.

Azione 2

Revisione dei regolamenti adottati dal Conservatorio di Cesena e Rimini alla luce del GEP



L'azione prevede la revisione e l'integrazione di tutti i Regolamenti adottati dal Conservatorio di Cesena e Rimini al fine di valutare, sotto un profilo formale, l'adeguatezza rispetto alle "Linee Guida per l'uso del genere nel linguaggio amministrativo" approvate dal MUR e, sotto un profilo sostanziale, l'adeguatezza a garantire parità di condizioni e trattamento a tutti i destinatari a prescindere dal genere.

Responsabilità

Direttore, Direttore Amministrativo e Consiglio di Amministrazione

Destinatari

Dipendenti, fornitori, consulenti, studenti, candidati ad una posizione nel Conservatorio di Cesena e Rimini

Risultati attesi

Diffusione di un corretto uso linguistico del genere nell'ambito dei Regolamenti del Conservatorio di Cesena e Rimini, garanzia di parità di trattamento e condizioni per tutti i destinatari.

Risorse finanziarie

Nessuna, salva l'eventuale necessità di richiedere l'adeguamento dei Regolamenti a consulenti esterni.

Indicatori e target

Revisione di tutti i Regolamenti entro giugno 2026.

Timing

Entro dicembre 2025: revisione dei documenti; Entro dicembre 2025: eventuale adeguamento dei contenuti; Entro giugno 2026: adozione della versione aggiornata dei Regolamenti, se necessaria.

Obiettivo 2: sostegno alla conciliazione della dimensione lavorativa e genitoriale, della costruzione di un ambiente di lavoro inclusivo e della valorizzazione dei profili organizzativi che possono facilitare il raggiungimento di tali obiettivi

Azione 1

Favorire la conciliazione e l'equilibrio tra vita lavorativa e vita privata

Sensibilizzazione a una migliore pianificazione delle riunioni e delle attività lavorative, nel rispetto della conciliazione vita-lavoro. L'azione intende sensibilizzare al riguardo, e favorire un'organizzazione compatibile con il pieno esercizio della genitorialità.

Responsabilità

Direttore, Direttore Amministrativo, Direttore di Ragioneria, Referenti di Dipartimento, Consiglio di Amministrazione

Destinatari

Dipendenti

Risultati attesi

Organizzazione di riunioni o di attività non ordinarie in fasce orarie consone alle esigenze dei lavoratori.

Risorse finanziarie

Nessuna

Indicatori e target



Gli indicatori si identificano con la realizzazione del target.

Timing

Entro dicembre 2025. Monitoraggio annuale mediante questionario rivolto ai dipendenti.

Azione 2

Promozione e monitoraggio del lavoro agile

Il Conservatorio di Cesena e Rimini intende promuovere l'innovazione, implementare le modalità di monitoraggio del lavoro agile, coinvolgere il personale e migliorare la competenza digitale dei dipendenti. Promuovere una crescita economica duratura, inclusiva e sostenibile, la piena e produttiva occupazione e un lavoro dignitoso per tutti.

Responsabilità

Direttore, Direttore Amministrativo e Consiglio di Amministrazione

Destinatari

Personale amministrativo

Risultati attesi

Equilibrata distribuzione delle possibilità di accesso al lavoro a distanza; flessibilità lavorativa compatibile con le esigenze del Conservatorio di Cesena e Rimini.

Risorse finanziarie

Nessuna

Indicatori e target

Adozione di un'applicazione per il monitoraggio del lavoro agile;

Percentuale di lavoratori agili effettivi;

Percentuale di giornate di lavoro agile;

Aumento spazio di archiviazione (cloud o memoria condivisa);

Introduzione di nuovi strumenti per lo svolgimento del lavoro a distanza.

Timing

Entro dicembre 2025: valutazione fattibilità implementazione;

Entro dicembre 2026: eventuale adozione di Regolamenti o di accordi individuali/collettivi;

Entro dicembre 2026: monitoraggio.



AREA 2

Equilibrio di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera

Obiettivo 1: Riduzione della segregazione orizzontale

Azione 1

Assicurare l'equa composizione delle commissioni di valutazione per il reclutamento e per le progressioni di carriera del personale.

Responsabilità

Direttore Amministrativo e Consiglio di Amministrazione

Destinatari

Personale dipendente/commissari esterni

Risultati attesi

Mappatura per genere delle commissioni di concorso con specifico riferimento all'equilibrio di genere tra commissari e commissarie; Incremento di commissioni in cui sono rappresentati entrambi i generi

Risorse finanziarie

Nessuna

Indicatori e target

Almeno l'80% di commissioni con rappresentanza di entrambi i generi entro il 2026.

Timing

Entro dicembre 2025: conseguimento target.

Azione 2

Mappatura degli incarichi (interni ed esterni) in funzione del genere al fine di valutare un eventuale riequilibrio quando possibile

Il Conservatorio di Cesena e Rimini intende mappare la distribuzione di incarichi retribuiti interni e di incarichi esterni in funzione del genere.

Responsabilità

Direttore Amministrativo

Destinatari

Personale dipendente/consulenti esterni

Risultati attesi

Riduzione delle disuguaglianze di genere nelle diverse mansioni e negli incarichi esterni; migliore distribuzione dei doveri.

Risorse finanziarie

Nessuna

Indicatori e target

Completamento di una mappatura articolata secondo una prospettiva di genere al fine di valutare eventuali disuguaglianze, entro la fine del 2025.

Timing

Entro dicembre 2025: completamento mappatura;

Entro dicembre 2026: eventuale raggiungimento equilibrio, ove possibile.



AREA 3

Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nella formazione

Obiettivo 1: Raggiungimento della parità di accesso alle risorse di ricerca

Azione 1

Inserimento dei temi di genere in ogni forma e contenuto formativo.

Il Conservatorio di Cesena e Rimini intende prevedere momenti formativi dedicati alle tematiche di genere, sia nell'ambito della formazione interna che esterna.

Responsabilità

Direttore, Direttore Amministrativo e Consiglio di Amministrazione

Destinatari

Personale dipendente, studenti

Risultati attesi

Valorizzazione della dimensione di genere nella didattica.

Risorse finanziarie

Nessuna

Indicatori e target

Prevedere almeno un momento di formazione interno nel triennio 2024 -2027 e progettare momenti dedicati nell'ambito di formazioni all'esterno.

Timing

Progressività durante il triennio.



AREA 4

Contrasto alla violenza di genere, comprese le molestie sessuali

Obiettivo 1: Prevenzione delle molestie e delle violenze di genere

Azione 1

Adozione di un Codice di Comportamento

Il Conservatorio di Cesena e Rimini intende aggiornare ed implementare il Codice di Comportamento rivolto a dipendenti e consulenti esterni volto a prevenire atti discriminatori e a garantire ad ogni lavoratore uguali condizioni senza distinzione di sesso, età, etnia, condizione sociale, opinione politica, convinzione religiosa, orientamento sessuale, orientamento identitario, stato di salute o altro. **Responsabilità**

Consiglio di Amministrazione

Destinatari

Personale dipendente, consulenti e collaboratori

Risultati attesi

Aggiornamento del Codice di Comportamento e espletamento di corsi di formazione/sensibilizzazione al riguardo.

Risorse finanziarie

Nessuna, salvo l'eventuale conferimento di incarico a consulente esterno per la stesura del Codice.

Indicatori e target

Adozione ed applicazione del Codice di Comportamento.

Timing

Entro dicembre 2025: stesura ed adozione del Codice di Comportamento;

Entro dicembre 2026: espletamento di corsi di formazione/sensibilizzazione.

Azione 1

Progettazione e somministrazione di un sondaggio sulle discriminazioni di genere.

Il sondaggio sulle diverse forme di discriminazione o sulla percezione di atteggiamenti molesti sarà somministrato in forma anonima e valuterà non solo le discriminazioni in funzione del genere, ma anche quelle legate agli orientamenti sessuali ed alle identità di genere. Il sondaggio è finalizzato a comprendere l'eventuale necessità di interventi specifici focalizzati sulle reali necessità del Conservatorio di Cesena e Rimini.

Responsabilità

Direttore, Direttore Amministrativo e Consiglio di Amministrazione

Destinatari

Personale dipendente e studenti

Risultati attesi

Valutazione dei livelli di discriminazione percepita legata al genere, all'identità di genere, all'orientamento sessuale; valutazione degli stereotipi di genere e della percezione del rischio di molestia.

Risorse finanziarie



Nessuna

Indicatori e target

Impostazione e somministrazione del sondaggio.

Timing

Entro dicembre 2025: somministrazione del sondaggio;

Entro dicembre 2026: eventuale nuovo sondaggio.



AREA 5

L'equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali

Obiettivo 1: Raccolta dei dati, disaggregati per genere, del personale in posizioni apicali del Conservatorio di Cesena e Rimini, e nei suoi organi amministrativi

Azione 1

Mantenere una gender balance adeguata nelle commissioni esaminatrici dei concorsi banditi dal Conservatorio di Cesena e Rimini, garantire che almeno un terzo dei membri di ciascuna commissione esaminatrice per i concorsi banditi dal Conservatorio di Cesena e Rimini siano donne, ai sensi dell'art. 57, comma 1, lettera a), del d.lgs. n. 165/2001.

Responsabilità

Direttore, Direttore Amministrativo e Consiglio di Amministrazione

Destinatari

Personale dipendente e studenti

Risultati attesi

Promuovere azioni a garanzia dell'inclusività e della parità di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali. L'area 5 ha come focus 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 delle Commissioni giudicatrici.

Risorse finanziarie

Nessuna

Indicatori e target

Raggiungere la parità di genere e l'emancipazione di tutte le donne e le ragazze nel Conservatorio di Cesena e Rimini, monitoraggio ed equilibrio di rappresentanza di genere.

Timing

Entro dicembre 2025: monitoraggio tramite sondaggi dell'equilibrio di genere;

Entro dicembre 2026: revisione del Regolamento;

Entro dicembre 2027: eventuale nuovo sondaggio.



5. CONCLUSIONI

Lo scopo di questo documento è la redazione di un programma istituzionale sui temi dell'equilibrio di genere, che possa trovare un impiego rapido ed efficace all'interno del Conservatorio di Cesena e Rimini. Il gruppo di lavoro dedicato all'equilibrio di genere si impegnerà responsabilmente a perseguire gli obiettivi istituzionali, monitorando ogni fase del processo attraverso la piena partecipazione di tutte le persone coinvolte. Le iniziative proposte, seppur categorizzate in aree di intervento distinte, vanno interpretate nel contesto più ampio e sistematico coerente con gli obiettivi strategici del Conservatorio di Cesena e Rimini. **Il GEP assurge quindi a documento programmatico che mira a garantire equilibrio, equità e sradicamento di ogni discriminazione di genere.** Il piano verrà monitorato e implementato, in maniera partecipativa, con cadenza annuale. Il piano per l'uguaglianza di genere è uno strumento fondamentale che inquadra un obiettivo comune e condiviso da tutte le componenti dell'istituzione: **incrementare la consapevolezza sui pregiudizi legati al genere e rimuovere gli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione dell'eguaglianza all'interno dell'Istituto.** I prossimi passi prevedranno l'avvio delle iniziative pianificate e l'implementazione di strategie mirate per raggiungere gli obiettivi prefissati. Il Conservatorio di Cesena e Rimini ha individuato un gruppo di lavoro (GEP Team) per la realizzazione del GEP che lavora in sinergia con tutte le altre strutture dell'istituzione. Inoltre, nel processo di redazione e attuazione del GEP, è raccomandata la partecipazione di tutti gli stakeholder, poiché l'attivazione di un processo partecipativo per la stesura e l'attuazione del GEP è ritenuta rilevante per superare ostacoli e resistenze possibili a tutti i livelli. Il Conservatorio di Cesena e Rimini segnala l'opportunità di chiedere l'accesso a fondi europei per dotarsi delle risorse umane e finanziarie dedicate. In conclusione, il GEP Team si riunirà con sequenza semestrale per monitorare la realizzazione del programma; le risultanze di tale monitoraggio confluiranno in un rapporto annuale sottoposto al Consiglio di Amministrazione del Conservatorio di Cesena e Rimini.

IL DIRETTORE AMM.VO

Dott. Marcello Pettinato

