



*Conservatorio di Musica "Alfredo Casella"*  
*Istituto Superiore di Studi Musicali*

**PIANO PER  
L'UGUAGLIANZA DI  
GENERE**

**2024-2026**

Approvato dal Consiglio di Amministrazione con deliberazione n. 21 del 25 giugno 2024.



# *Conservatorio di Musica "Alfredo Casella"*

## *Istituto Superiore di Studi Musicali*

### PREMESSA

Il principio dell'uguaglianza di genere trova un primo riconoscimento nel preambolo della Carta delle Nazioni Unite, che sancisce il divieto di ogni forma di discriminazione nei confronti delle donne. Anche la Carta dei diritti fondamentali dell'Unione Europea sancisce il principio della parità di genere, che deve essere assicurato in tutti i campi. Quanto alla disciplina nazionale, la norma cardine è contenuta nell'articolo 3, primo comma, della Costituzione, che afferma l'uguaglianza di tutti i cittadini davanti alla legge e la pari dignità sociale. Il secondo comma dello stesso articolo specifica che è compito della Repubblica, cioè dell'insieme delle istituzioni (Parlamento, Governo e Magistratura), rimuovere gli ostacoli di ordine economico e sociale che, limitando di fatto la libertà e l'uguaglianza dei cittadini, impediscono il pieno sviluppo della persona umana e l'effettiva partecipazione di tutti i lavoratori all'organizzazione politica, economica e sociale del Paese. Questa norma sancisce il superamento delle disuguaglianze non solo mediante l'eliminazione di ogni differenza formale, ma attraverso politiche attive per l'uguaglianza, idonee a rimuovere gli ostacoli che si frappongono all'uguaglianza sostanziale, trasformando eventuali differenze in elementi di arricchimento della comunità.

Il pieno riconoscimento dell'uguaglianza di genere è il risultato di un percorso molto complesso. La Corte Costituzionale, con la sentenza n. 33 del 1960, ha impresso un notevole impulso, rispetto a tale percorso, dichiarando incostituzionale la norma che escludeva le donne dall'accesso agli uffici pubblici. Questa sentenza ha consentito alle donne di accedere a tutti gli uffici pubblici, compresa la magistratura, mentre soltanto nel 1981 le donne hanno ottenuto la piena parità di trattamento nella Polizia di Stato.

Nell'ambito degli interventi legislativi sulla parità di genere, si segnala il decreto legislativo n. 198 del 2006 "Codice delle pari opportunità". Le azioni positive che, ai sensi del comma 1 dell'articolo 42 del codice, devono rimuovere gli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione delle pari opportunità in un'ottica di uguaglianza sostanziale sono le seguenti:

- eliminare le disparità nella formazione scolastica e professionale delle donne, in particolare attraverso l'orientamento scolastico e professionale e gli strumenti di formazione;
- favorire la diversificazione delle scelte professionali e gli strumenti di formazione;
- favorire l'accesso al lavoro autonomo e alla formazione imprenditoriale;
- eliminare la disparità nella formazione scolastica e professionale, nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera e nella vita lavorativa;
- superare condizioni, organizzazione e distribuzione del lavoro che provocano effetti diversi, a seconda del sesso, nei confronti dei dipendenti con pregiudizio nella formazione, nell'avanzamento professionale e di carriera ovvero nel trattamento economico retributivo;
- promuovere l'inserimento delle donne nelle attività, nei settori professionali e nei livelli nei quali sono sottorappresentate e in particolare nei settori tecnologicamente avanzati e di responsabilità;
- favorire, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali e una migliore ripartizione delle responsabilità tra i due sessi.



# Conservatorio di Musica "Alfredo Casella"

## Istituto Superiore di Studi Musicali

Il Piano, che si colloca all'interno della strategia introdotta dalla Commissione Europea per promuovere l'uguaglianza di genere nella ricerca e nella innovazione, risulta coerente con le finalità del Conservatorio di Musica "Alfredo Casella", che è pienamente consapevole della propria funzione formativa, nonché della funzione sociale dell'insegnamento e di tutte le altre attività istituzionali. E' stato redatto nel rispetto delle Linee Guida Europee, si coordina con la programmazione del Conservatorio e con il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO,) e consiste in un documento programmatico finalizzato all'attuazione della parità di genere per eliminare il divario di genere nell'ambiente di lavoro e raggiungere la parità nella partecipazione ai diversi settori economici, affrontando anche il divario retributivo e pensionistico. Esso si prefigge di individuare gli obiettivi e i processi di monitoraggio dei progressi realizzati nel tempo, attraverso la definizione di indicatori specifici per indicare le disparità di genere e avviare azioni innovative per la loro eliminazione. Questi obiettivi includono una sensibilizzazione sulla parità di genere, la promozione di un'atmosfera inclusiva, il supporto alle donne e alle minoranze di genere.

Il Piano ha riferimento temporale triennale (2024-2026) e viene allegato al PIAO per consentire un maggiore coordinamento delle attività di programmazione, rielaborandole nell'ottica dell'uguaglianza di genere. A tal fine è necessario un vero cambiamento culturale all'interno del Conservatorio, che può realizzarsi solo attraverso la consapevolezza e il coinvolgimento di tutto il personale. Il coinvolgimento attivo di tutte le parti interessate, compresi i collaboratori esterni e le imprese, sarà fondamentale per la realizzazione del Piano, che si articola in aree di intervento.

### AREE DI INTERVENTO

#### AREA 1

##### Equilibrio vita privata/vita professionale e cultura dell'organizzazione

La prima area di intervento ha come punto di maggiore interesse l'equilibrio tra vita privata e vita lavorativa, e si prefigge di rafforzare le misure idonee a consentire un maggiore bilanciamento tra lavoro e sfera privata, agevolando la genitorialità e tutte le attività di cura. La gestione del tempo costituisce infatti un elemento molto importante per le donne che, dedicandosi molto più degli uomini ai lavori di cura, necessitano di una disponibilità di tempo maggiore.

Le azioni previste per il raggiungimento di questo obiettivo sono sintetizzate come di seguito.

##### Azione 1. Disponibilità di forme di lavoro flessibili i termini di orario e modalità di lavoro

Descrizione	Ampliare, compatibilmente con le esigenze del Conservatorio, le misure relative a forme di flessibilità dell'orario e delle modalità di lavoro, con particolare riferimento all'articolazione dell'orario di servizio, a forme di rapporto di lavoro parziale, al lavoro agile
Soggetti interessati	Personale amministrativo
Soggetti coinvolti	Direttore, Consiglio di Amministrazione, Organizzazioni Sindacali, RSU
Interventi	Adozione del regolamento sul lavoro agile; raccolta organica delle disposizioni adottate (Contratto integrativo, Regolamenti in materia)



# Conservatorio di Musica "Alfredo Casella"

## Istituto Superiore di Studi Musicali

Esiti	Maggiore conoscenza degli strumenti disponibili in relazione all'ampliamento delle forme di lavoro flessibili
Indicatori di valutazione	Verifica adozione provvedimenti e successive modifiche e integrazioni; pubblicazione sulla pagina internet dedicata
Risorse finanziarie	L'azione non richiede risorse finanziarie

### Azione 2. Elaborazione di un documento per una migliore organizzazione delle riunioni

Descrizione	Elaborazione di un documento finalizzato all'equilibrio famiglia-lavoro, attraverso una migliore pianificazione delle riunioni nell'ambito di attività didattiche, istituzionali e amministrative
Soggetti interessati	Personale docente, personale tecnico-amministrativo
Soggetti coinvolti	Direttore, Consiglio Accademico, Dipartimenti, Responsabili amministrativi
Interventi	Provvedimento per una migliore organizzazione delle riunioni
Esiti	Miglioramento nelle modalità di pianificazione e organizzazione delle riunioni connesse ad attività didattiche, istituzionali e amministrative
Indicatori di valutazione	Adozione provvedimenti e aggiornamenti; verifica/monitoraggio
Risorse finanziarie	L'azione non richiede risorse finanziarie

### Azione 3. Adozione della prospettiva di genere nella cultura organizzativa

Descrizione	Formazione specifica sulle tematiche di genere rivolta a tutto il personale, con particolare riferimento per quanto riguarda il personale docente ai seguenti ambiti: rapporti di tutoraggio e supervisione; valutazione di studentesse/studenti e candidate/candidati a incarichi di docenza
Soggetti interessati	Tutto il personale
Soggetti coinvolti	Direttore, Consiglio Accademico, Consiglio di Amministrazione, Consulta degli Studenti
Interventi	Corsi di formazione sulle tematiche di genere
Esiti	Diffusione tra il personale della cultura della parità di genere e conseguente aumento della sensibilità sulla stessa tematica
Indicatori di valutazione	Monitoraggio del numero dei corsi attivati; monitoraggio della partecipazione ai corsi; verifica dell'efficacia dei corsi
Risorse finanziarie	Risorse destinate ai compensi spettanti alle relatrici e ai relatori

## AREA 2

### Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali

La seconda area ha come punto di maggiore interesse il raggiungimento dell'equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali, con l'obiettivo di rafforzare e sensibilizzare a una maggiore equità di genere e di incrementare la presenza femminile negli organi collegiali e nelle commissioni.

### Azione 1. Equilibrio di genere negli organi collegiali e nelle commissioni operative

Descrizione	Previsione nei regolamenti interni dell'equilibrio di genere negli organi collegiali e nelle commissioni
Personale interessato	Personale presente negli organi collegiali e nelle commissioni



# Conservatorio di Musica "Alfredo Casella"

## Istituto Superiore di Studi Musicali

Soggetti coinvolti	Direttore, Consiglio Accademico, Consiglio di Amministrazione, Dipartimenti, Responsabili amministrativi
Interventi	Aggiornamento e armonizzazione dei regolamenti interni rispetto all'equilibrio di genere negli organi collegiali e nelle commissioni operative
Esiti	Equità di genere negli organi collegiali e nelle commissioni
Indicatori di valutazione	Verifica adozione provvedimenti e aggiornamenti; pubblicazione sulla pagina internet dedicata
Risorse finanziarie	L'azione non richiede risorse finanziarie

### AREA 3

#### Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera

La terza area ha come punto di maggiore interesse l'uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera, con l'obiettivo di ridurre il divario di genere sia nel reclutamento che nella prosecuzione della carriera di tutto il personale.

#### Azione 1. Redazione di linee guida per il reclutamento del personale

Descrizione	Elaborazione di linee guida per: promuovere l'uso di un linguaggio inclusivo nella scrittura dei bandi e rimuovere i pregiudizi di genere nella valutazione; rispettare la parità di genere nella composizione delle commissioni; prevedere il criterio del genere meno rappresentato come prioritario rispetto a quello della più giovane età
Soggetti interessati	Componenti delle commissioni di concorso
Soggetti coinvolti	Direttore, Consiglio Accademico, Consiglio di Amministrazione, Responsabili amministrativi
Interventi	Adozione di linee guida
Esiti	Equità di genere nelle procedure di reclutamento, nella redazione dei bandi, nella composizione delle commissioni giudicatrici, nonché nella determinazione dei criteri di selezione
Indicatori di valutazione	Approvazione linee guida; monitoraggio dell'attuazione delle linee guida
Risorse finanziarie	L'azione non richiede risorse finanziarie

#### Azione 2. Pubblicizzazione dei concorsi e delle opportunità lavorative mirate al genere meno rappresentato

Descrizione	Progettazione e organizzazione di iniziative di comunicazione mirate al genere meno rappresentato per la pubblicizzazione dei concorsi e delle opportunità lavorative
Soggetti interessati	Società
Soggetti coinvolti	Direttore, Consiglio Accademico, Consiglio di Amministrazione, Responsabili amministrativi
Interventi	Iniziative di comunicazione
Esiti	Promozione della visibilità del Conservatorio come ambiente inclusivo
Indicatori di valutazione	Monitoraggio iniziative realizzate
Risorse finanziarie	Risorse dedicate alla promozione degli eventi



# Conservatorio di Musica "Alfredo Casella"

## Istituto Superiore di Studi Musicali

### AREA 4

#### Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nella programmazione

La quarta area si concentra sull'integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nella pianificazione di tutte le attività del Conservatorio. Questo obiettivo promuove una maggiore sensibilità verso le tematiche di genere nel contenuto dell'attività didattica, di ricerca e produzione artistica, cercando di superare i pregiudizi di genere mediante diversi approcci legati alla diversità di genere, e coinvolgendo tutti i soggetti che partecipano alla realizzazione di progetti e agli eventi.

Azione 1. Formazione specifica rivolta tutto il personale su come integrare la dimensione di genere nella ricerca e nella didattica

Descrizione	Progettazione e pianificazione di percorsi di formazione specifica per tutto il personale: corsi per la promozione della parità di genere; corsi su come integrare la dimensione di genere nella didattica e nella ricerca
Soggetti interessati	Tutto il personale
Soggetti coinvolti	Direttore, Consiglio Accademico, Consiglio di Amministrazione, Responsabili amministrativi
Interventi	Attivazione corsi di formazione specifica
Esiti	Promozione dell'integrazione della dimensione di genere nell'attività didattica e nella ricerca
Indicatori di valutazione	Monitoraggio dei corsi attivati e raccolta dei dati relativi alle partecipanti e ai partecipanti
Risorse finanziarie	Risorse destinate ai corsi di formazione

Azione 2. Borse di studio per promuovere l'integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nella programmazione

Descrizione	Pubblicazione di bandi per l'erogazione di borse di studio per la migliore tesi che includa una dimensione di genere e pari opportunità destinate alle diplomande e ai diplomandi
Soggetti interessati	Studentesse e studenti
Soggetti coinvolti	Direttore, Consiglio Accademico, Consiglio di Amministrazione
Interventi	Bandi e graduatorie di attribuzione delle borse di studio
Esiti	Incremento di progetti di ricerca e di tesi sulle tematiche legate all'uguaglianza di genere
Indicatori di valutazione	Pubblicazione di almeno un bando e raccolta dei dati relativi alle richieste di partecipazione
Risorse finanziarie	Risorse destinate alle borse di studio

### AREA 5

#### Contrasto alla violenza di genere , comprese le molestie sessuali

La quinta area è incentrata sulle misure di contrasto alla violenza di genere, comprese le molestie sessuali, promuovendo una cultura inclusiva rispetto al genere, una maggiore consapevolezza sul problema delle



# Conservatorio di Musica "Alfredo Casella"

## Istituto Superiore di Studi Musicali

molestie sessuali e il rafforzamento di misure di prevenzione in relazione al disagio del personale e delle studentesse e degli studenti.

### Azione 1. Promozione di iniziative di sensibilizzazione

Descrizione	Iniziative di sensibilizzazione, dibattiti che si collegano a temi quali le pari opportunità, l'inclusione, la marginalizzazione, la violenza di genere, con la partecipazione di tutto il personale, delle studentesse e degli studenti
Soggetti interessati	Tutto il personale, le studentesse e gli studenti
Soggetti coinvolti	Direttore, Consiglio accademico, Consiglio di Amministrazione, Responsabili amministrativi
Interventi	Organizzazione di eventi e di incontri
Esiti	Sensibilizzazione alle tematiche legate a temi quali pari opportunità, inclusione e marginalizzazione, violenza di genere e promozione della visibilità del Conservatorio come ambiente inclusivo
Indicatori di valutazione	Monitoraggio e raccolta dati relativi al numero degli eventi organizzati
Risorse finanziarie	Risorse dedicate all'organizzazione e promozione degli eventi

### Azione 2. Adozione e adeguamento dei regolamenti interni

Descrizione	Adozione e adeguamento dei regolamenti interni ai contenuti del Piano
Soggetti interessati	Tutto il personale, studentesse e studenti
Soggetti coinvolti	Direttore, Consiglio Accademico, Consiglio di Amministrazione, RSU
Interventi	Codice di comportamento, codice etico
Esiti	Promozione di una cultura inclusiva rispetto al genere
Indicatori di valutazione	Monitoraggio sullo stato di avanzamento delle attività di adozione e adeguamento
Risorse finanziarie	L'azione non richiede risorse finanziarie

### Azione 3. Formazione obbligatoria del corpo studentesco sul tema dell'educazione di genere e prevenzione della violenza generale

Descrizione	Organizzazione di corsi formativi obbligatori destinati al corpo studentesco orientati alla sensibilizzazione delle tematiche legate alla violenza di genere
Personale interessato	Corpo studentesco
Soggetti coinvolti	Direttore, Consiglio Accademico, Consiglio di Amministrazione, Consulta degli Studenti
Interventi	Corsi formativi obbligatori sul tema dell'educazione di genere e prevenzione della violenza di genere
Esiti	Diffusione di una cultura inclusiva rispetto al genere
Indicatori di valutazione	Monitoraggio del numero dei corsi attivati e raccolta dati relativi alle partecipanti e ai partecipanti
Risorse finanziarie	Risorse finanziarie destinate alla formazione