

**PIANO PER L'EQUITÀ DI GENERE**

**GENDER EQUALITY PLAN**

## 1. INTRODUZIONE

Il *Gender Equality Plan* (GEP) 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 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 2024-2026.

Il GEP è essenzialmente 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 senso 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 perché trasversali sono le politiche che investono le problematiche di genere.

Strutturato in cinque aree di lavoro, il GEP intende conseguire tutti gli obiettivi strategici indicati dalla Commissione Europea attraverso un insieme di 11 azioni strategiche la cui realizzazione, nel corso del triennio, sarà promossa, calendarizzata e monitorata dal **Responsabile del GEP**, nominato successivamente all'adozione del documento, in eventuale collaborazione con gli uffici amministrativi.

## 2. OBIETTIVI E AREE DI INTERVENTO

Il Piano per l'uguaglianza di genere (*Gender Equality Plan - GEP*) del *Conservatorio di Musica "Luisa D'Annunzio"*, valido per il triennio 2024-2026, si propone il raggiungimento, dei sottoelencati obiettivi,

1- *colmare il divario di genere nel mercato del lavoro*

2- *combattere gli stereotipi sessisti*

3- *porre fine alla violenza di genere*

4- *affrontare il problema del divario retributivo e pensionistico*

5 - *conseguire l'equilibrio di genere nei processi decisionali*

programmando specifiche azioni nelle seguenti aree di intervento:

**AREA A- uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera**

**AREA B- integrazione della dimensione di genere nella ricerca nei programmi degli insegnamenti**

**AREA C- equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali**

**AREA D- contrasto della violenza di genere, comprese le molestie sessuali**

**AREA E- equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione**

**AREA DI INTERVENTO - A - Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera**

**Azioni:**

1. Mappare gli incarichi (interni ed esterni) in funzione del genere
2. Assicurare ove possibile l'equa composizione delle commissioni di valutazione per le progressioni di carriera

**AREA DI INTERVENTO – B - Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi degli insegnamenti**

**Azioni:**

1. Mappare in funzione del genere le iscrizioni ai diversi corsi di studio
2. Inserire temi di genere nell'ambito dei contenuti formativi ove gli stessi risultino coerenti rispetto all'oggetto e/o programmare seminari specificamente dedicati
3. Favorire l'equilibrio della rappresentanza di genere nei repertori programmati per le attività di produzione

**AREA DI INTERVENTO – C - Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali**

**Azioni:**

1. Mappare in funzione del genere la composizione degli organi di governo dell'istituto
2. Attivare una campagna di sensibilizzazione in occasione del rinnovo degli organismi elettivi

**AREA DI INTERVENTO - D - Contrasto delle violenze di genere e delle molestie morali e sessuali**

**Azioni:**

1. Aggiornare ed integrare il Codice di Comportamento adottato dal Conservatorio;
2. Progettare e somministrare periodicamente un questionario sull'esistenza di stereotipi relativi al genere e sulle discriminazioni di genere

**AREA DI INTERVENTO –E - Equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione**

**Azioni:**

1. Revisione e l'integrazione di tutti i Regolamenti adottati dal Conservatorio al fine di valutare, sotto un profilo formale, l'adeguatezza rispetto alle "Linee Guida per l'uso del genere nel linguaggio amministrativo" approvate dal MIUR; valutazione in funzione dell'equa distribuzione in base al genere della flessibilità lavorativa.
2. Equilibrata distribuzione delle possibilità di accesso al lavoro a distanza

### **CONCLUSIONI**

Il GEP del Conservatorio Luisa D'Annunzio di Pescara si compone di una serie di misure specifiche poste all'interno delle aree di intervento incluse tipicamente nei GEP:

Queste misure non devono essere interpretate come una collezione di interventi scollegati e appartenenti a tematiche differenti, bensì come la descrizione di processi che si compongono nella direzione di un quadro compiuto, coerente con gli obiettivi strategici del Conservatorio.

Per quanto in un istituto di piccole dimensioni le rilevazioni non abbiano significato statistico, la definizione di una strategia effettivamente e utilmente operativa non può che essere basata sull'analisi del contesto e dunque su una attività di ricognizione e mappatura all'interno del Conservatorio dei comportamenti e dei pregiudizi consci e inconsci che costituirà la prima fase della realizzazione del GEP cui dovrà necessariamente seguire un periodico monitoraggio:

Le risultanze del monitoraggio alimenteranno un rapporto annuale sottoposto al Consiglio Accademico e al Consiglio di Amministrazione.