

CONSERVATORIO DI MUSICA



CONSERVATORIO DI MUSICA “CESARE POLLINI” DI PADOVA

PIANO DI UGUAGLIANZA DI GENERE

(GENDER EQUALITY PLAN – GEP)

2026-2028

Sede Centrale: Via Eremitani, 18 – 35121 PADOVA – Tel 049/8750648 – Fax 049/661174

Succursale: Via Bertacchi, 15 – 35127 PADOVA – Tel-Fax 049/754419

C.F. 80013920287 www.conservatoriopollini.it

Indirizzo Pec: conservatorio.pd@legalmail.it



Introduzione

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 promozione della parità di genere rappresenta un principio fondamentale dell’Unione Europea e un elemento imprescindibile per la costruzione di organizzazioni moderne, inclusive e orientate allo sviluppo sostenibile. In tale contesto, il Gender Equality Plan (GEP) costituisce uno strumento strategico attraverso il quale le istituzioni possono integrare in modo sistematico la dimensione di genere nelle proprie politiche interne, nei processi decisionali e nelle attività quotidiane.

L’elaborazione di un GEP risponde sia ai valori etici e sociali che guidano l’azione dell’Unione Europea, sia agli obblighi previsti dal programma Horizon Europe, che a partire dal 2022 richiede alle università, agli enti pubblici e alle organizzazioni di ricerca di adottare un piano formalmente approvato per poter accedere ai finanziamenti europei nel settore della ricerca e dell’innovazione. Questa scelta politica riflette la convinzione che la parità di genere non sia soltanto un obiettivo di giustizia sociale, ma anche una condizione essenziale per migliorare la qualità della ricerca, favorire l’innovazione e promuovere un ambiente di lavoro equo e competitivo.

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. In particolare, in virtù del principio orizzontale “*Promozione della parità fra uomini e donne e non discriminazione*”, si stabilisce, tra le altre cose, che le attività sviluppate nell’ambito della programmazione 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, 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).

Inoltre, le attività nel quadro del programma dovrebbero mirare ad eliminare le ineguaglianze e a promuovere la parità e la diversità relativamente a età, disabilità, razza ed etnia, religione o credo, e orientamento identitario e sessuale.

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.

Il *Gender Equality Plan (GEP)* del Conservatorio di musica “Cesare Pollini” di Padova 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 2026-2028.

Il documento è stato formulato perseguendo **un duplice obiettivo**: in primo luogo, dare continuità e coerenza alle politiche per l'equità di genere già intraprese dal Conservatorio ed in secondo luogo inserire il Piano nello specifico contesto dello stesso.

Per quanto attiene al **primo obiettivo**, occorre osservare che il Conservatorio si è da tempo dotato di numerosi presidi di fatto posti a garanzia della parità di genere e del contrasto ad ogni forma di discriminazione, in quanto valori avvertiti come fondamentali e irrinunciabili.

Con riferimento al **secondo obiettivo**, il Conservatorio 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, sono stati definiti obiettivi ed azioni volte ad abbattere gli ostacoli che ancora ci separano dalla parità di genere e dalla valorizzazione delle diversità ed a favorire la crescita della cultura del rispetto. Si tratta di priorità da perseguire in modo sistematico, sistematico, coerente e continuativo.

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 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.

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:

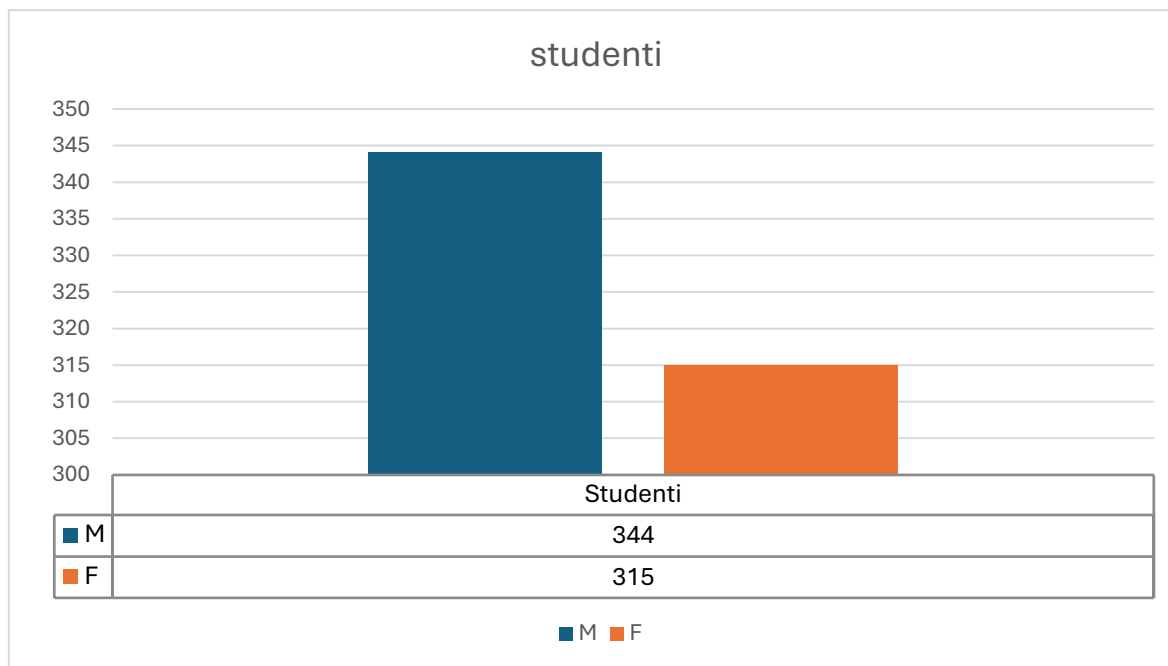
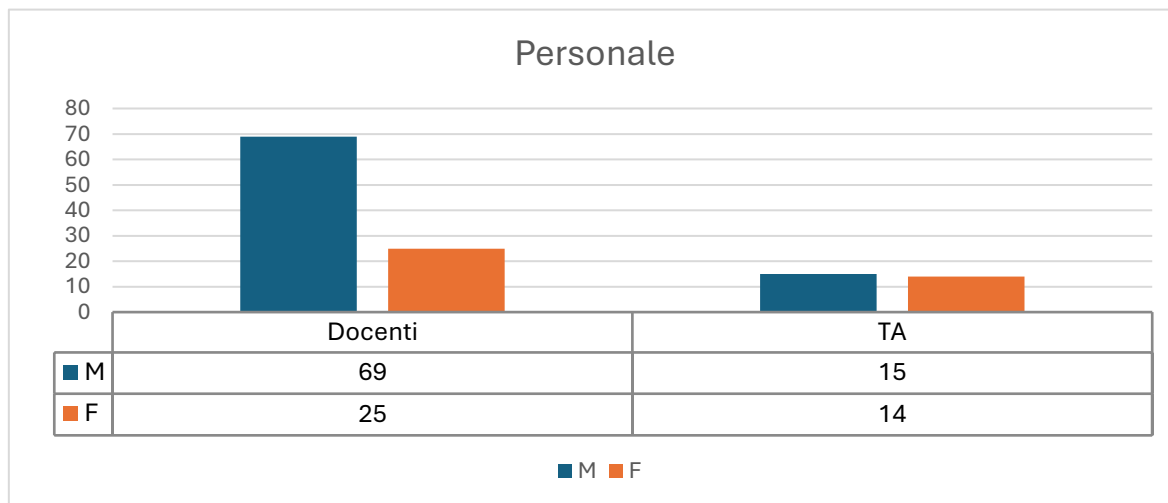
1. **Pubblicazione del documento**;
2. **Risorse dedicate**;
3. **Raccolta e monitoraggio dei dati**;
4. **Formazione**.

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 Amministrazione:

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



1. La popolazione del Conservatorio “Cesare Pollini”





2. Aree, obiettivi ed azioni

Il Piano per l'uguaglianza di genere (*Gender Equality Plan - GEP*) del conservatorio di musica "Cesare Pollini" di Padova si propone il raggiungimento, durante il triennio 2025-2028, di 6 obiettivi attraverso la realizzazione di azioni strategiche suddivise in aree di intervento.

Con la **prima area di lavoro**, il Conservatorio si propone di **facilitare il raggiungimento di un adeguato equilibrio tra la vita privata e quella lavorativa**, agendo sulla cultura dell'organizzazione e sulla lotta agli stereotipi. Si tratta dunque di offrire un contributo per favorire una corretta sensibilità di genere nella cultura dell'organizzazione, anche per facilitare la costruzione di un ambiente di lavoro inclusivo, basato sulla condivisione e sulla buona convivenza.

Grazie al lavoro in questa area, il Conservatorio intende porre le basi organizzative per l'efficace implementazione delle *gender policies* pianificate 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* ed il *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*.

A tal fine, verrà realizzata la seguente azione:

Analisi sul benessere organizzativo;

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

In questo caso il Conservatorio intende raggiungere l'obiettivo di *sviluppare competenze relative all'uguaglianza di genere, alla diversità ed ai diritti delle persone per favorire l'avvicinamento dei generi meno rappresentati a tutte le discipline* e quello della *riduzione della segregazione orizzontale*. Per perseguire questi obiettivi vengono proposte **la seguente specifica azione**:

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

La **terza area di lavoro** si propone di favorire l'**integrazione della dimensione di genere nella ricerca, nei programmi degli insegnamenti e nella formazione**. Anche in questo caso il Conservatorio 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 quale gli obiettivi verranno perseguiti è la seguente:

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 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 la seguente **azione**:

Istituzione di un canale di segnalazione sicuro e riservato per la segnalazione di violenze di genere e di un'apposita commissione di osservazione e monitoraggio del fenomeno.

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 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:

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



Area 1: facilitare il raggiungimento di un adeguato equilibrio tra la vita privata e quella lavorativa

Azione	<p>Analisi sul benessere organizzativo</p> <p>L'analisi del benessere organizzativo rappresenta un elemento fondamentale poiché permette di comprendere in modo sistematico la qualità dell'ambiente di lavoro, il livello di soddisfazione delle persone e l'eventuale presenza di condizioni che possono ostacolare la parità di genere. Il benessere organizzativo è infatti strettamente connesso alla capacità di un'istituzione di garantire inclusione, equità e opportunità di crescita a tutte le persone che ne fanno parte.</p>
Responsabilità	Direttore e Direttore Amministrativo
Destinatari/e	Dipendenti
Risultati attesi	Miglior conoscenza dello stato del benessere organizzativo con particolare riferimento all'equilibrio tra vita privata e professionale; identificazione delle criticità indicate dal personale per la realizzazione di azioni di miglioramento
Risorse finanziarie	Nessuna salva la necessità di implementare azioni di miglioramento
Indicatori e target	<ul style="list-style-type: none"> • analisi dei dati disaggregati per genere (assunzioni, avanzamenti, turnover, assenze, retribuzioni); • raccolta di segnalazioni o feedback; • valutazione dei processi interni (orari, carichi di lavoro, leadership, comunicazione).



Timing	- dicembre 2028

Area 2: Equilibrio di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera.

Azione	Assicurare l'equa composizione delle commissioni di valutazione per il reclutamento e per le progressioni di carriera. Al fine di rafforzare l'inclusività dell'organizzazione, prevenire discriminazioni dirette o indirette e promuovere pari opportunità nell'accesso ai ruoli e alle carriere.
Responsabilità	Direttore
Destinatari/e	Personale dipendente/commissari esterni
Risultati attesi	<ul style="list-style-type: none"> • assicurare una rappresentanza equilibrata dei generi all'interno di tutte le commissioni; • promuovere decisioni più eque, riducendo rischi di stereotipi e bias inconsapevoli; • rafforzare la credibilità, la trasparenza e la qualità dei processi di valutazione; • favorire la partecipazione femminile ai ruoli chiave e ai processi decisionali. • Elaborare linee – guida sull'equilibrio di genere; • 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 2028
Timing	- dicembre 2028

Area 3: Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nella formazione

Azione	Inserimento dei temi di genere nell'ambito dei contenuti formativi Il Conservatorio propone momenti formativi e didattici dedicati alle tematiche di genere, sia nell'ambito della formazione interna che esterna
Responsabilità	Direttore, Consiglio di Accademico
Destinatari/e	Personale dipendente, studenti
Risultati attesi	Valorizzazione della dimensione di genere nella didattica
Risorse finanziarie	Nessuna
Indicatori e target	<ul style="list-style-type: none"> • maggiore equità nella partecipazione a progetti di ricerca e percorsi formativi; • sviluppo di competenze sensibili alla dimensione di genere tra studenti, studentesse e personale docente; • rafforzamento della cultura



	organizzativa inclusiva e consapevole del valore della diversità.
Timing	- dicembre 2028

Area 4: Contrasto alla violenza di genere comprese le molestie sessuali

Azione	Istituzione di un canale di segnalazione sicuro e riservato per la segnalazione di violenze di genere e di un'apposita commissione di osservazione e monitoraggio del fenomeno.
Responsabilità	Direttore, Direttore Amministrativo, Consiglio di Amministrazione
Destinatari/e	Personale dipendente e studenti
Risultati attesi	<ul style="list-style-type: none"> • Creazione di canale dedicato per le segnalazioni di molestie e violenze di genere; • Istituzione di una commissione dedicata
Risorse finanziarie	Nessuna
Indicatori e target	<ul style="list-style-type: none"> • Garanzia di anonimato e tutela per chi segnala (protezione da ritorsioni); • Chiarezza sulle modalità di presentazione, gestione e follow-up delle segnalazioni; • Monitoraggio in itinere del numero delle segnalazioni;

**Timing**

- Dicembre 2028

Area 5: l'equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali

Azione	<p>Raccolta dei dati, disaggregati per genere, del personale in posizioni apicali del Conservatorio e nei suoi organi amministrativi.</p> <p>Il Conservatorio intende promuovere la parità di genere nella partecipazione agli organi decisionali e alle posizioni di vertice.</p>
Responsabilità	Direttore, Direttore amministrativo, Consiglio Accademico e Consiglio di Amministrazione
Destinatari/e	Personale dipendente
Risultati attesi	Promuovere azioni a garanzia dell'inclusività e della parità di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali per il raggiungimento dell'equilibrio di genere.
Risorse finanziarie	Nessuna
Indicatori e target	<ul style="list-style-type: none"> • Indice di rappresentatività dei generi nelle posizioni apicali e genere di appartenenza • sostegno alla crescita professionale verso posizioni apicali; • incentivazione della partecipazione a comitati, commissioni e organi decisionali.
Timing	In corso, raggiungimento entro dicembre 2028