

Prot.n. 8611

Bari, 04.09.2025

IL PRESIDENTE

- VISTA** la Legge 21 dicembre 1999, n. 508, “Riforma delle Accademie, dei Conservatori di Musica, degli Istituti Superiori per le Industrie Artistiche e degli Istituti Musicali Pareggiati”, e ss.mm.ii.;
- VISTO** il D.P.R. 28 febbraio 2003, n. 132, “Regolamento contenente i criteri per l’esercizio dell’autonomia statutaria da parte delle Istituzioni di Alta Formazione Artistica e Musicale (A.F.A.M.)” e ss.mm.ii.;
- VISTO** lo Statuto del Conservatorio di Musica di Stato “Niccolò Piccinni” di Bari, giusto Decreto Dirigenziale 6 settembre 2019, n. 274;
- VISTA** la normativa UE avente ad oggetto l’uguaglianza di genere tra uomini e donne;
- VISTA** la necessità di promuovere l’uguaglianza di genere, al fine di assicurare la parità tra i sessi in conformità con le disposizioni dell’Unione Europea, che ha avviato iniziative e attività mirate a comprendere le ragioni della disparità ancora presenti;
- VISTA** la Delibera del 30 ottobre 2024, n. 51, con la quale il Consiglio di Amministrazione ha approvato l’adozione del “Regolamento Gender Equality Plan”;
- VISTO** il Verbale n. 39 del Consiglio Accademico del 25 novembre 2024, che ha espresso parere favorevole al “Regolamento Gender Equality Plan”;
- VISTA** la Delibera del 28 Aprile 2025, n. 6, con la quale il Consiglio di Amministrazione ha approvato l’adozione del “Regolamento Gender Equality Plan”;

DISPONE

Il “Regolamento Gender Equality Plan”, di cui in premessa, è adottato, secondo il seguente articolato nel testo qui riportato, parte integrante e sostanziale del presente provvedimento.

Il Presidente
Dott. Fabio Diomede

REGOLAMENTO GENDER EQUALITY PLAN

INDICE

1. **INTRODUZIONE**
2. **REQUISITI ESSENZIALI DEL GENDER EQUALITY PLAN**
3. **PUBBLICITA'**
4. **RISORSE DEDICATE**
5. **ANALISI DEL CONTESTO-SITUAZIONE DI GENERE**
6. **FORMAZIONE**
7. **AREE E NUOVE AZIONI**
8. **MONITORAGGIO**
9. **ULTERIORI INIZIATIVE**

1. INTRODUZIONE

Il 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 umanitario, 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, è 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.

2. 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 di Stato "Niccolò Piccinni" di Bari. 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 difficoltà e le resistenze comuni in organizzazioni di maggiori dimensioni.

3. PUBBLICITÀ

Il presente Piano di Uguaglianza di Genere, come precedentemente introdotto nel documento, sarà soggetto a verifica e sarà firmato dal Direttore dell'Istituzione. Successivamente, sarà sottoposto all'approvazione del Consiglio Accademico e presentato al Consiglio di Amministrazione per essere adottato ufficialmente. Il piano sarà reso pubblico attraverso la pubblicazione sul sito web istituzionale dell'Istituzione, sezione "Amministrazione Trasparente". Lo stesso sarà poi diffuso tra tutto il personale.

4. RISORSE DEDICATE

Il Consiglio di Amministrazione del Conservatorio di Musica di Stato "Niccolò Piccinni" di Bari 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.

5. 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 il 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 della sua sede istituzionale e lo svolgimento delle attività formative, di produzione e ricerca.

6. 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 necessità 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.

7. 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 1: 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 1	Valorizzare la conciliazione delle esigenze vita/lavoro
<u>Azione</u>	Organizzazione e programmazione delle attività lavorative ordinarie in orari consoni
<u>Sotto-azioni</u>	Revisione dei regolamenti interni per inserire nella composizione delle commissioni di reclutamento la previsione che almeno il 30% dei componenti sia di genere diverso
<u>Target diretto</u>	Commissioni valutatrici
<u>Target indiretto</u>	Candidati e candidate
<u>Responsabili istituzionali</u>	Consiglio di Amministrazione, Presidente, Direttore, Direttore Amministrativo
<u>Output</u>	Regolamenti revisionati
<u>Indicatori di valutazione</u>	Verifica della composizione delle commissioni
<u>Timeline</u>	2024-2027
<u>Aree tematiche</u>	2 – equilibrio di genere in commissioni/comitati e posizioni di vertice 3 – equilibrio di genere nel reclutamento del personale e nelle progressioni di carriera

Obiettivo 2	Adozione di nuove soluzioni organizzative anche mediante l'espletamento dell'attività lavorativa in modalità agile
<u>Azione</u>	Stipulazione di accordi individuali o collettivi con il personale amministrativo affinché possano espletare l'attività lavorativa anche in modalità agile. Favorire tale modalità di lavoro per i genitori con figli piccoli e per il personale fragile. Consentire l'accesso alle riunioni di coordinamento anche da remoto.

<u>Target diretto</u>	Personale amministrativo
<u>Target indiretto</u>	Famiglie e colleghi/e
<u>Responsabili istituzionali</u>	Consiglio di Amministrazione, Presidente, Direttore, Direttore Amministrativo
<u>Indicatori di valutazione</u>	Conteggio giornate lavorative in modalità agile
<u>Timeline</u>	2024-2027
<u>Aree tematiche</u>	1 – equilibrio vita privata/vita lavorativa, cultura dell'organizzazione e lotta agli stereotipi

Obiettivo 3	Incrementare la percezione di benessere nell'ambiente di lavoro
<u>Azione</u>	Iniziative per il contrasto a stereotipi e pregiudizi
<u>Target diretto</u>	Personale del conservatorio
<u>Responsabili istituzionali</u>	Direttore, Presidente
<u>Indicatori di valutazione</u>	Conteggio degli eventi organizzati
<u>Timeline</u>	2024-2027
<u>Aree tematiche</u>	1 – 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 opportunità nel processo decisionale delle posizioni lavorative messe a concorso
<u>Azione</u>	Assicurare l'equa compensazione delle commissioni valutatrici per il reclutamento e per le progressioni di carriera
<u>Note sull'azione</u>	La programmazione di riunioni ed attività, da parte della dirigenza e/o di chi è responsabile delle diverse aree, può essere discriminatorio laddove si indichino fasce quotidiane specifiche come, ad esempio, la mattina presto o il pomeriggio inoltrato
<u>Target diretto</u>	Personale docente e non docente del conservatorio
<u>Target indiretto</u>	Famiglie e colleghi/e
<u>Responsabili istituzionali</u>	Consiglio di Amministrazione, Presidente, Direttore, Direttore Amministrativo

<u>Indicatori di valutazione</u>	Monitoraggio annuale tramite questionario da somministrare
<u>Timeline</u>	2024-2027
<u>Aree tematiche</u>	1 – equilibrio vita privata/vita lavorativa, cultura dell’organizzazione e lotta agli stereotipi

Obiettivo 5	Integrazione della cultura di genere nelle attività di ricerca e divulgative
<u>Azione</u>	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
<u>Target diretto</u>	Personale del conservatorio
<u>Responsabili istituzionali</u>	Consiglio di Amministrazione, Presidente, Direttore, Direttore Amministrativo
<u>Output</u>	Eventi divulgativi
<u>Indicatori di valutazione</u>	Conteggio delle persone raggiunte
<u>Timeline</u>	2024-2027
<u>Aree tematiche</u>	4 – integrazione della dimensione di genere nei contenuti della ricerca

Obiettivo 6	Adozione di un linguaggio inclusivo nelle comunicazioni ufficiali del conservatorio
<u>Azione</u>	Definire e adottare delle linee guida per un linguaggio istituzionale più 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 opportunità tra uomo e donna (1993), de “il sessismo nella lingua italiana”, a cura di alma sabatini
<u>Sotto-azioni</u>	Rilettura ed eventuale modifica di tutti i documenti ufficiali, dai bandi ai regolamenti interni, per allineare e standardizzare il linguaggio alle nuove linee guida

<u>Target diretto</u>	Regolamenti, bandi, comunicazioni stampa
<u>Responsabili istituzionali</u>	Consiglio di Amministrazione, Presidente, Direttore, Direttore Amministrativo
<u>Indicatori di valutazione</u>	Monitoraggio annuale tramite questionario da somministrare
<u>Timeline</u>	2024-2027
<u>Aree tematiche</u>	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 sociale
<u>Azione</u>	Attività di formazione per il contrasto alla violenza di genere. Verifica per l'attivazione di un servizio di assistenza sociale mediante apposita convenzione con organizzazioni specializzate che forniscono uno sportello sociale.
<u>Target diretto</u>	Personale del conservatorio
<u>Responsabili istituzionali</u>	Consiglio di Amministrazione, Presidente, Direttore, Direttore Amministrativo
<u>Timeline</u>	2024-2027
<u>Aree tematiche</u>	5 – contrasto alla violenza di genere, comprese le molestie sessuali

8. 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.

9. ULTERIORI INIZIATIVE

Il 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, il 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 costituiscono la norma.

Il Presidente
Dott. Fabio Diomede