

DECRETO N. 2 DEL 20.02.2025

IL PRESIDENTE

Viste le disposizioni rilevanti in materia, di carattere internazionale ed europeo;

Visto il D.P.R. 9 maggio 1994, n. 487 e ss.mm.ii., recante “Norme sull’accesso agli impieghi nelle Pubbliche Amministrazioni e le modalità di svolgimento dei concorsi e delle altre forme di assunzione nel pubblico impiego”;

Vista la legge 21 dicembre 1999 n. 508, recante “Riforma delle Accademie di Belle Arti, dell’Accademia Nazionale di Danza, dell’Accademia Nazionale di Arte Drammatica, degli Istituti Superiori per le Industrie Artistiche, dei Conservatori di Musica e degli Istituti Musicali Pareggiati”;

Visto il Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165, recante “Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”, come modificato dall’art. 21 della Legge 4 novembre 2010 n. 183;

Visto il D.P.R. 28 febbraio 2003 n. 132 e ss.mm.ii., “Regolamento recante criteri per l’autonomia statutaria, regolamentare e organizzativa delle istituzioni artistiche e musicali, a norma della legge 21 dicembre 1999 n. 508”;

Visto il Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198, recante “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna”;

Vista la guida della Commissione Europea “Horizon Europe Guidance on Gender Equality Plans (GEPs)”, 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;

Visto il D.P.R. 16.06.2023 n. 82, “Regolamento recante modifiche al decreto del Presidente della Repubblica 9 maggio 1994, n. 487, concernente norme sull’accesso agli impieghi nelle Pubbliche Amministrazioni e le modalità di svolgimento dei concorsi e delle altre forme di assunzione nel pubblico impiego”;

Viste le disposizioni normative in materia contenute nei CCNL di comparto vigenti;

Visto lo Statuto del Conservatorio di Musica “C. Gesualdo da Venosa” di Potenza approvato con Decreto Dirigenziale n. 366 del 12.11.2004 del Ministero dell’Istruzione, dell’Università e della Ricerca, direzione generale dell’Alta formazione artistica, musicale e coreutica, e successivo D.D. n. 112 dell’11.06.2007 con il quale sono state approvate le successive modifiche;

Visto il PIAO del Conservatorio, approvato con Delibera del Consiglio di Amministrazione n. 25 del 14/03/2023;

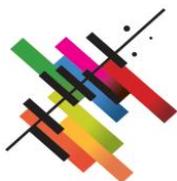
Vista la Delibera del Consiglio di Amministrazione n. 5 del 05.02.2025 di approvazione *Gender Equality Plan* da inserire all’interno del PIAO del Conservatorio di Musica di Potenza, unitamente agli altri piani e regolamenti;

DECRETA

l’adozione dell’allegato “*Gender Equality Plan*”, che costituisce parte integrante del presente provvedimento.

Il presente Decreto è pubblicato nella sezione Amministrazione Trasparente e all’albo pretorio *online* del sito web istituzionale www.conservatoriopotenza.it

Il Presidente
Avv. Aniello Cerrato



Gender Equality Plan (GEP) del Conservatorio di Musica “Carlo Gesualdo da Venosa” di Potenza

Il Gender Equality Plan (GEP) del Conservatorio di Musica “Carlo Gesualdo da Venosa” di Potenza 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 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'Istituto¹.

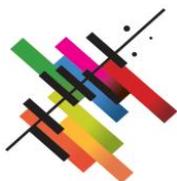
Per questi motivi, sono stati definiti obiettivi ed azioni volte ad abbattere gli ostacoli che ancora ci separano dalla parità di genere e dalla valorizzazione delle diversità ed a favorire la crescita della cultura del rispetto. Si tratta di priorità da perseguire in modo sistemico, sistematico, coerente e continuativo.

È bene comunque specificare che gli strumenti identificati nel GEP sono stati pensati per integrare misure già esistenti da diverso tempo che il Conservatorio ha individuato ed avviato 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 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 quattro aree di lavoro, il GEP prevede un insieme di 6 obiettivi e 9 azioni strategiche, con specifici referenti, la cui realizzazione nel corso del triennio sarà monitorata dal GEP Team (che verrà istituito a seguito dell'adozione del documento) attraverso l'uso sistematico di indicatori e parametri.

¹ Come si può leggere nella *Guidance* della CE, infatti, “gender equality benefits research and innovation (R&I) by improving the quality and relevance of R&I, attracting and retaining more talent, and ensuring that everyone can maximise their potential”.



1. Aree, obiettivi ed Azioni

Il Piano per l'uguaglianza di genere (Gender Equality Plan) del Conservatorio di Musica "Carlo Gesualdo da Venosa" di Potenza si propone il raggiungimento, durante il triennio 2024-2026, di 6 obiettivi attraverso la realizzazione di 9 azioni strategiche suddivise in 4 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;
- 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, verranno realizzate quattro differenti azioni:

- somministrazione in formato anonimo ed analisi di un questionario sul benessere organizzativo;
- revisione dei regolamenti adottati dal Conservatorio alla luce del GEP;
- organizzazione e programmazione delle attività lavorative in orari consoni;
- implementazione dei regolamenti interni relativi allo smart working ed al telelavoro.

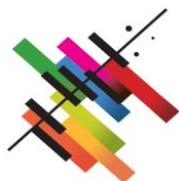
La seconda area di lavoro concerne l'equilibrio di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera. In questo caso il Conservatorio intende raggiungere l'obiettivo di sviluppare competenze relative alle uguaglianze di genere, alla diversità ed ai diritti delle persone per favorire l'avvicinamento dei generi meno rappresentati a tutte le discipline e quello della riduzione della segregazione orizzontale. Per perseguire questi obiettivi vengono proposte due specifiche azioni:

- assicurare l'equa composizione delle commissioni di valutazione per il reclutamento e per le progressioni di carriera;
- mappatura degli incarichi, interni ed esterni, in funzione del genere al fine di valutare un eventuale riequilibrio quando possibile.

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. Le Azioni attraverso le quali questi obiettivi verranno perseguiti sono le seguenti:

- 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 le azioni che vengono di seguito elencate:

- aggiornamento ed integrazione del Codice di Comportamento adottato dal Conservatorio;
- progettazione e somministrazione di sondaggi sulle discriminazioni di genere.

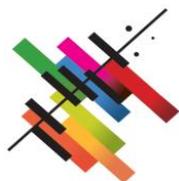
Area 1: Equilibrio tra vita privata e vita lavorativa, cultura dell'organizzazione e lotta agli stereotipi

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

Azione 1	Somministrazione ed analisi di un questionario sul benessere organizzativo Il Conservatorio intende programmare un'indagine periodica sul benessere organizzativo del personale dipendente. L'indagine consiste nella somministrazione e nell'analisi di un questionario sul benessere organizzativo che contenga anche domande, adeguatamente articolate, volte ad approfondire il tema dell'equilibrio tra vita privata e professionale.
Responsabilità	Direttore e Direttore Amministrativo.
Destinatari/e	Dipendenti.
Risultati attesi	a) Migliore conoscenza dello stato del benessere organizzativo con particolare riferimento all'equilibrio tra vita privata e professionale. b) 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	Livello minimo di soddisfazione all'80% entro il 2026.
Timing	a) Entro giugno 2025: somministrazione questionario. b) Entro dicembre 2025: somministrazione secondo questionario. c) Entro dicembre 2026: conseguimento target.

Azione 2	Revisione dei Regolamenti adottati dal Conservatorio alla luce del GEP L'azione prevede la 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 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 Amministrativo e Consiglio di Amministrazione.
Destinatari/e	Dipendenti, fornitori, consulenti, studenti, candidati ad una posizione presso il Conservatorio.
Risultati attesi	a) Diffusione di un corretto uso del genere nell'ambito dei Regolamenti del Conservatorio. b) 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	a) Entro giugno 2025 revisione dei documenti. b) Entro dicembre 2025 eventuale adeguamento dei contenuti. c) 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



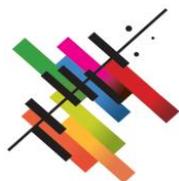
Azione 1	Organizzazione e programmazione delle attività lavorative in orari consoni. La programmazione di riunioni ed attività durante specifiche fasce orarie, quali il primo mattino o il tardo pomeriggio, può risultare incompatibile rispetto alla dimensione genitoriale dei dipendenti. L'azione intende sensibilizzare al riguardo e favorire, nei limiti del possibile, un'organizzazione compatibile con il pieno esercizio della genitorialità.
Responsabilità	Direttore, Direttore Amministrativo, Direttore di Ragioneria, Referenti di Dipartimento, Consiglio di Amministrazione.
Destinatari/e	Dipendenti.
Risultati attesi	Limitare ai soli casi di effettiva necessità la fissazione di riunioni in prima mattinata o nel tardo pomeriggio/sera.
Risorse finanziarie	Nessuna.
Indicatori e target	Gli indicatori si identificano con la realizzazione del target.
Timing	a) Entro dicembre 2025. b) Monitoraggio annuale mediante questionario rivolto ai dipendenti.

Azione 2	Implementazione dei regolamenti interni relativi allo smart working ed al telelavoro Il Conservatorio valuterà la possibilità di disciplinare e di estendere ulteriormente l'accesso allo smart working ed al telelavoro al fine di conciliare il più possibile i tempi di lavoro con quelli di vita familiare e di sostenere la genitorialità.
Responsabilità	Direttore Amministrativo e Consiglio di Amministrazione.
Destinatari/e	Personale amministrativo.
Risultati attesi	Equilibrata distribuzione delle possibilità di accesso al lavoro a distanza; flessibilità lavorativa, compatibilmente con le esigenze del Conservatorio.
Risorse finanziarie	Nessuna
Indicatori e target	Gli indicatori si identificano con la realizzazione del target

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. Il Conservatorio intende istituire linee guida per la costituzione di commissioni di concorso che tengano conto dell'equilibrio di genere.
Responsabilità	Direttore amministrativo e Consiglio di Amministrazione
Destinatari/e	Personale dipendente/commissari esterni
Risultati attesi	a) Predisposizione linee guida sull'equilibrio di genere. b) Mappatura per genere delle commissioni di concorso con specifico riferimento all'equilibrio di genere tra commissari e commissarie. c) 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	a) Entro giugno 2025 approvazione linee guida. b) Entro dicembre 2025 applicazione linee guida. c) Entro dicembre 2026 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 intende mappare la distribuzione di incarichi retribuiti interni e di incarichi esterni in funzione del genere.
Responsabilità	Direttore amministrativo.
Destinatari/e	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 2026.
Timing	a) Entro giugno 2025 progettazione mappatura. b) Entro dicembre 2025 completamento mappatura. c) Entro dicembre 2026 eventuale raggiungimento equilibrio ove possibile.

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

Obiettivo 1: Raggiungere la parità di accesso alle risorse di ricerca

Azione 1	Inserimento dei temi di genere in ogni forma e contenuto formativo Il Conservatorio 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/e	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 2024-2026 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 della molestia e della violenza di genere

Azione 1	Adozione di un Codice di Comportamento Il Conservatorio intende aggiornare ed implementare il Codice di Comportamento rivolto a dipendenti e consulenti esterni volto a prevenire atti discriminatori ed a garantire ad ogni lavoratore uguali condizioni senza distinzione di sesso, età, etnia, condizione sociale, opinione politica, convinzione religiosa, orientamento sessuale, stato di salute o altro.
-----------------	---



Responsabilità	Consiglio di Amministrazione.
Destinatari/e	Personale dipendente, consulenti e collaboratori.
Risultati attesi	Aggiornamento del Codice di Comportamento e tenuta di momenti 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	a) Entro giugno 2025: programmazione attività. b) Entro dicembre 2025: stesura ed adozione del Codice di Comportamento. c) Entro dicembre 2026: tenuta corsi di formazione/sensibilizzazione.

Obiettivo 2: Valutazione degli stereotipi o degli atteggiamenti alla base della molestia e della violenza di genere

Azione 1	Progettazione e somministrazione di un sondaggio sulle discriminazioni di genere. La progettazione e la somministrazione di una <i>survey</i> sulle diverse forme di discriminazione o sulla percezione di atteggiamenti molesti che il Conservatorio intende realizzare permetterà di mappare il livello di inclusione della diversità nell'ambito dello stesso. Il sondaggio 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 e focalizzati sulle reali necessità del Conservatorio.
Responsabilità	Direttore, Direttore amministrativo e Consiglio di Amministrazione
Destinatari/e	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	a) Entro giugno 2025: impostazione del sondaggio. b) Entro dicembre 2025; somministrazione del sondaggio. c) Entro dicembre 2026: eventuale nuovo sondaggio.

Conclusioni

Il GEP del Conservatorio di Musica "Carlo Gesualdo da Venosa" di Potenza si compone di una serie di misure specifiche poste all'interno delle aree di intervento incluse tipicamente nei GEP:

- equilibrio tra tempi di vita e di lavoro, e nella cultura organizzativa;
- parità di genere nelle assunzioni e nella progressione di carriera;
- integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei contenuti didattici;
- misure contro la violenza di genere, comprese le molestie sessuali.

La dettagliata illustrazione di queste misure, contenuta nelle parti precedenti del presente documento, non deve essere interpretata 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 questa ragione, è utile in conclusione tracciare le linee di alcuni obiettivi trasversali alle diverse aree di intervento che il Conservatorio intende realizzare attraverso azioni parimenti trasversali. Si tratta di quattro obiettivi, che agiscono su quattro diversi livelli:

- strategico;



- culturale;
- comunicativo;
- organizzativo.

Il primo obiettivo prevede di collocare le quattro Aree di intervento nel contesto di una visione d'insieme che, partendo dall'analisi di contesto, cerchi di comprendere le determinanti delle diversità di genere nel loro divenire ed identifichi di conseguenza i fattori su cui indagare ed intervenire. In altri termini, è necessario adottare un approccio dinamico che consenta di interpretare i flussi e le transizioni che si realizzano nelle dimensioni che riguardano l'equità di genere. La realizzazione di questo obiettivo richiede di definire un piano generale di monitoraggio delle azioni realizzate e di considerare quindi la necessità e l'impegno di dotarsi di strumenti per la valutazione ex ante, in itinere ed ex post delle azioni proposte.

Il secondo obiettivo richiede di agire sul piano culturale adeguando la cultura organizzativa del Conservatorio alla luce delle questioni legate al genere, alle pari opportunità ed alle politiche per l'inclusione. Questo obiettivo verrà perseguito, da una parte, attraverso una serie di attività che sensibilizzino e formino ai concetti e alle pratiche di uguaglianza ed equità di genere, e alla consapevolezza dei pregiudizi inconsci collegati al genere. Le azioni che trasversalmente rientrano in questo obiettivo fanno riferimento alle proposte di orientamento descritte all'interno delle azioni specifiche. Dall'altra parte, il cambiamento culturale si faciliterà anche attraverso verifiche dei regolamenti interni, produzione di linee guida per le buone prassi, specifici finanziamenti di ricerca ed iniziative di comunicazione. In questo modo si intende testimoniare la rinnovata attenzione alla ricerca ed alla didattica legate alle questioni di genere. Questo obiettivo si sostanzia anche nella necessità di monitorare, segnalare e, laddove necessario, sanzionare comportamenti di abuso o molestie collegate al genere, così come di sostenere e accogliere chi dovesse subire tali episodi.

Il terzo obiettivo richiede infine di agire su un livello organizzativo, attraverso la costruzione di una cabina di regia che possa coordinare tutte le diverse azioni previste. Questa vuole anche facilitare la trasmissione delle azioni poste in essere verso l'esterno e il confronto con i principali stakeholder. Detta cabina di regia, che verrà identificata nel Gender Equality Plan Team istituito a seguito dell'adozione del presente documento, si riunirà con sequenza semestrale. Le risultanze del monitoraggio alimenteranno un rapporto annuale sottoposto al Consiglio di Amministrazione.