

GENDER EQUALITY PLAN



2024-2027

Il Gender Equality Plan (GEP) del Conservatorio Girolamo Frescobaldi di Ferrara 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 programmate nel corso del triennio 2024-2027.

A partire dal 2022, per tutti gli enti di ricerca e gli Istituti di educazione superiore, dotarsi di un GEP è diventato un requisito obbligatorio per l'accesso a tutti i finanziamenti di ricerca su fondi europei.

Con Horizon Europe, la Commissione riafferma il suo impegno per la parità di genere nella ricerca e nell'innovazione, rendendola una priorità trasversale e introducendo disposizioni rafforzate.

Il Gender Equality Plan non è solo un documento ma un impegno concreto e che coinvolge l'intera Istituzione: esso richiede il supporto dei vertici e la partecipazione attiva di tutti i membri dell'organizzazione, il personale amministrativo, i docenti, gli studenti e gli stakeholder esterni.

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

Si specifica che gli strumenti identificati nel GEP sono stati pensati per integrare misure già esistenti da 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.

La Commissione Europea ha identificato un insieme di elementi essenziali – o "blocchi costitutivi" – per redigere piani efficaci. Per soddisfare il criterio di ammissibilità, un GEP deve soddisfare 4 requisiti obbligatori:

1. natura pubblica del documento → redazione di un documento formale approvato dagli organi e pubblicato sul sito dell'Istituzione;
2. risorse dedicate → impegno di risorse e competenze per l'attuazione del piano;
3. raccolta e monitoraggio dei dati → dati disaggregati sul personale (e sugli studenti, per gli istituti interessati) e rendicontazione annuale;
4. azioni di formazione → sensibilizzazione/formazione sull'uguaglianza di genere e sui pregiudizi di genere inconsci per il personale e i decisori.

Seguendo le indicazioni della Commissione Europea, il GEP del Conservatorio Girolamo Frescobaldi è diviso in cinque aree chiave:

1. equilibrio tra vita e lavoro e cultura organizzativa;
2. equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali;
3. uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera;
4. integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi di insegnamento;
5. contrasto alla violenza di genere, comprese le molestie sessuali.

Fondamentale per la corretta redazione del GEP e per la sua effettività è l'individuazione delle risorse umane, logistiche ed economiche. È importante tenere presente il GEP deve essere costruito in relazione alle specificità dei contesti locali, alle peculiarità dell'istituzione di riferimento, poiché i processi trasformativi per l'eguaglianza di genere devono rispecchiare le caratteristiche dell'ambito nel quale si collocano.

Il Conservatorio Girolamo Frescobaldi di Ferrara si allinea, attraverso il presente documento, alle innumerevoli iniziative del mondo Accademico Universitario a favore della predisposizione di un Gender Equality Plan e questo non solo per rispondere alle richieste della Commissione Europea, ma perché crede fermamente nell'importanza di superare ogni discriminazione di genere all'interno della propria istituzione e ritiene un dovere didattico educare le giovani generazioni all'importanza di una nuova cultura paritaria.

GEP team

- Annamaria Maggese
- Federica Bacchi
- Antonella Maiorello
- Lara Bigoni
- Laura Zanoli
- Linda Barone
- 1 membro della consulta studentesca



Area 1

Equilibrio vita privata/vita lavorativa, cultura dell'organizzazione e lotta agli stereotipi



Area 2

Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali



Area 3

Parità di genere nel reclutamento e nella progressione di carriera



Area 4

Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi di insegnamento



Area 5

Contrasto alla violenza di genere, comprese le molestie sessuali

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

OBIETTIVO

Promuovere l'equilibrio vita-lavoro e il benessere nell'organizzazione

AZIONE 1

Somministrazione ed analisi di un questionario sul benessere organizzativo

Breve descrizione dell'azione

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

CUG

Destinatari

Docenti, staff amministrativo, operatori

Output

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

-

Indicatori e target

Livello minimo di soddisfazione all'80% entro il 2027

Timing

Prima somministrazione marzo 2025
Seconda somministrazione marzo 2026

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

OBIETTIVO

Promuovere l'equilibrio vita-lavoro e il benessere nell'organizzazione

AZIONE 2

I servizi per la cura e la conciliazione in Emilia Romagna

Breve descrizione dell'azione

Integrazione della pagina on line sul portale del Conservatorio per informare tutta la comunità accademica dei servizi per la cura e la conciliazione, sia verso persone anziane che minori, disponibili nei territori dove ha sede l'Istituzione tramite aggiunta del seguente link:

<https://caregiver.regione.emilia-romagna.it/>

Responsabilità

Direzione, webmaster

Destinatari

Docenti, staff amministrativo, operatori, studenti

Output

Pagina web dedicate al tema della cura.

Risorse finanziarie

-

Indicatori e target

Integrazione pagina CUG sul portale del Conservatorio Frescobaldi sui servizi per la cura nella città

Timing

2026

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

OBIETTIVO

Promuovere l'equilibrio vita-lavoro e il benessere nell'organizzazione

AZIONE 3

Tele lavoro agile

Breve descrizione dell'azione

Possibilità di disciplinare e di estendere ulteriormente l'accesso al lavoro a distanza al fine di conciliare il più possibile i tempi di lavoro con quelli di vita familiare.

Responsabilità

Direzione, direzione amministrativa

Destinatari

Docenti, staff amministrativo

Output

Accordi sindacali, contrattazione integrativa e contrattazione collettiva

Risorse finanziarie

-

Indicatori e target

Applicazione della normativa contrattuale nazionale collettiva e integrativa e accordi sindacali

Timing

2026-2027

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

OBIETTIVO

Cultura dell'uguaglianza e lotta agli stereotipi

AZIONE 4

Consolidare un linguaggio inclusivo

Breve descrizione dell'azione

Promuovere l'uso del linguaggio inclusivo nelle comunicazioni istituzionali online e offline, nella didattica e nella ricerca; monitoraggio periodico dei contenuti pubblicati online sulla base dei criteri pubblicati nelle Linee guida per l'uso del genere nel linguaggio amministrativo del Mur.

<https://www.mim.gov.it/-/linee-guida-per-l-uso-del-genere-nel-linguaggio-amministrativo-del-miur>

Responsabilità

GEP team

Destinatari

Docenti, staff amministrativo, studenti

Output

Linee guida

Risorse finanziarie

-

Indicatori e target

Linee guida.

Timing

2026

Area 2: Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali

OBIETTIVO

Riduzione della segregazione orizzontale

AZIONE 1

Equa composizione delle commissioni

Breve descrizione dell'azione

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

Responsabilità

Direzione, direzione amministrativa, capi dipartimento

Destinatari

Docenti, staff amministrativo

Output

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

Risorse finanziarie

-

Indicatori e target

Linee guida sulla base del Decreto-Legge convertito con modificazioni dalla L. 6 agosto 2021, n. 113

Timing

2026-2027

Area 2: Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali

OBIETTIVO

Riduzione della segregazione orizzontale

AZIONE 2

Training per il personale in posizione di leadership

Breve descrizione dell'azione

Modulo di formazione per decostruire l'immagine dominante della leadership e della scienza associata alla mascolinità e delle carriere come meritocratiche, evidenziando i vari meccanismi in atto dietro abbandoni, porte e soffitti di cristallo.

Responsabilità

Direzione, direzione amministrativa

Destinatari

Docenti, staff amministrativo

Output

Erogazione modulo formativo *Syllabus*

Risorse finanziarie

-

Indicatori e target

numero di partecipanti disaggregati per genere

Timing

2025-2026-2027

Area 3: parità di genere nel reclutamento e nella progressione di carriera

OBIETTIVO

Equità di genere negli eventi artistici

AZIONE 1

Linee guida per eventi artistici

Breve descrizione dell'azione

Adozione a livello di Conservatorio di linee guida che regolamentino l'equità di genere nell'ambito delle proprie attività artistiche quali concerti, seminari, webinar, ecc... fermi restando i requisiti di professionalità e competenza.

Responsabilità

Prof.ssa Federica Bacchi, GEP team

Destinatari

Docenti, staff amministrativo

Output

Linee guida per l'organizzazione di eventi artistici e divulgativi; report e statistiche sulla quota di eventi inclusivi.

Risorse finanziarie

-

Indicatori e target

Esistenza di linee guida per l'equità di genere negli eventi artistici e di ricerca.

Timing

2026-2027

Area 3: parità di genere nel reclutamento e nella progressione di carriera

OBIETTIVO

Accrescere consapevolezza e empowerment

AZIONE 2

Corso breve online sui pregiudizi inconsci di genere nei processi di reclutamento e promozione

Breve descrizione dell'azione

Individuazione di un corso breve online sui pregiudizi inconsci di genere nei processi di reclutamento e promozione da rendere obbligatori sia per il personale docente e ricercatore che per il personale amministrativo.

Responsabilità Direzione, direzione amministrativa

Destinatari Docenti e personale amministrativo

Output Corso online su SNA

Risorse finanziarie € 400,00

Indicatori e target numero visualizzazioni del corso.

Timing 2025-2026-2027

Area 4: Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi di insegnamento

OBIETTIVO

Integrazione della dimensione di genere nei contenuti della didattica

AZIONE 1

Laboratorio sugli studi di genere

Breve descrizione dell'azione

Percorsi formativi, rivolti a studentesse e studenti del Conservatorio, offrono gli elementi chiave per approcciarsi agli studi di genere e apprendere come l'utilizzo di una prospettiva di genere possa arricchire il proprio bagaglio conoscitivo. Laboratori diversi sono previsti per studenti triennali e studenti magistrali.

Responsabilità

CUG, GEP team

Destinatari

Studenti

Output

Percorso di formazione in collaborazione con UNIFE

Risorse finanziarie

-

Indicatori e target

Numero di studentesse e studenti coinvolti ad ogni laboratorio.

Timing

2025-2026-2027

Area 4: Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi di insegnamento

OBIETTIVO

Promuovere l'adozione dell'approccio di genere

AZIONE 2

Premi per la miglior tesi di laurea magistrale e di dottorato con una prospettiva di genere

Breve descrizione dell'azione

Istituzione di 1 premio annuale per eccellenti tesi di laurea Magistrale o di dottorato nell'ambito degli studi di genere.

Responsabilità

Direzione, capi dipartimento

Destinatari

Studenti

Output

Bando di concorso per tesi magistrali; bando di concorso per tesi di dottorato.

Risorse finanziarie

-

Indicatori e target

Pubblicazione bando annuale per tesi di laurea magistrale e di dottorato su temi o con ottica di genere; numero di tesi presentate.

Timing

2026-2027

Area 5: Contrasto alla violenza di genere, comprese le molestie sessuali

OBIETTIVO

Prevenzione e contrasto a discriminazioni, molestie e mobbing

AZIONE 1

Codice di comportamento

Breve descrizione dell'azione

Il Codice di Comportamento definisce formalmente, i valori di riferimento del Conservatorio individuando regole di comportamento coerenti nonché disposizioni per evitare forme di discriminazione e abuso e per regolare casi di conflitto di interessi o di proprietà intellettuale.

Responsabilità CUG, GEP team

Destinatari Docenti, staff amministrativo, operatori, studenti, stakeholders

Output Codice etico da predisporre

Risorse finanziarie -

Indicatori e target Esistenza di un codice di comportamento.

Timing 2026-2027

Area 5: Contrasto alla violenza di genere, comprese le molestie sessuali

OBIETTIVO

Prevenzione e contrasto a discriminazioni, molestie e mobbing

AZIONE 2

Regolamento alias

Breve descrizione dell'azione

Regolamento per l'attivazione e la gestione della carriera alias volto a garantire agli studenti e alle studentesse in transizione di genere di poter vivere in un ambiente di studio sereno in cui i rapporti interpersonali siano improntati alla correttezza.

Responsabilità

CUG, GEP team

Destinatari

Docenti, staff amministrativo, operatori, studenti, stakeholders

Output

Regolamento

Risorse finanziarie

-

Indicatori e target

Numero prese in carico

Timing

2025

Area 5: Contrasto alla violenza di genere, comprese le molestie sessuali

OBIETTIVO

Prevenzione e contrasto a discriminazioni, molestie e mobbing

AZIONE 3

Informativa centri antiviolenza sul territorio

Breve descrizione dell'azione

Fornire informazioni relativi a consulenza ed assistenza gratuita ai/alle componenti della comunità AFAM oggetto di discriminazioni, molestie, lesioni della dignità o mobbing,

Responsabilità

Direzione, webmaster

Destinatari

Docenti, staff amministrativo, operatori, studenti, stakeholders

Output

Link su pagina web del CUG:

<https://parita.regione.emilia-romagna.it/violenza/centri/la-rete-delle-case-e-dei-centri-antiviolenza>

<https://parita.regione.emilia-romagna.it/violenza/centri/i-centri-antiviolenza-sul-territorio>

<https://www.informafamiglie.it/ferrara/famiglia-e-associazioni/associazioni-tutela-donne>

Risorse finanziarie

-

Indicatori e target

Numero prese in carico

Timing

2025