



Ministero
dell'Università
e della Ricerca



CONSERVATORIO DI MUSICA DI STATO

ARTURO TOSCANINI



MiUR - AFAM
Alta Formazione
Artistica Musicale
e Coreutica

GENDER EQUALITY PLAN 2024-2027



RIBERA (AG)

C.so Umberto I, n°359 - Via Roma, n° 21 - 92016 Ribera (Ag) – ITALIA - Tel. (+39) 0925.61280

Sito web: www.conservatoriotoscanini.it - E-mail: segreteria@istitutotoscanini.it - PEC: istitutotoscanini@pec.it

Codice Fiscale: 920071008842 – Partita IVA: 02834540847

INDICE

INDICE

INTRODUZIONE

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

Obiettivo 1: Favorire la conciliazione e l'equilibrio tra vita lavorativa e vita privata

Obiettivo 2: Sostegno al bilanciamento tra lavoro e genitorialità e/o attività di cura

Obiettivo 3: Rafforzare all'interno del Conservatorio una cultura condivisa delle pari opportunità e del valore dell'inclusione

Obiettivo 4: Lotta agli stereotipi di genere, valorizzazione delle diversità e sostegno alle comunità meno rappresentate

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

Obiettivo 1: Modifica di Regolamenti e promozione di strutture e misure a supporto dell'equilibrio di genere nelle posizioni di vertice del Conservatorio.....

Obiettivo 2: Promozione della parità di genere nell'organizzazione e svolgimento di

Area 3: Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera.....

Obiettivo 1: Promuovere l'equilibrio di genere nelle commissioni valutatrici per il reclutamento del personale ricercatore, docente e tecnico-amministrativo.....

Area 4: Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi degli insegnamenti; formazione e capacità di rapportarsi trasversalmente tra istituzioni.....

Obiettivo 1: Sviluppare la proposta formativa per sviluppare conoscenze e competenze relative all'uguaglianza di genere, alle diversità, ai diritti della persona

Obiettivo 2: Integrazione della dimensione di genere nel processo di innovazione e valutazione

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

Obiettivo 1: Promuovere azioni di sensibilizzazione sulla tematica delle diverse forme della violenza di genere

Obiettivo 2: Promuovere azioni di contrasto alle molestie morali e sessuali

INTRODUZIONE

Il Piano di Uguaglianza di Genere (GEP) del Conservatorio Arturo Toscanini di Ribera è un documento triennale volto a promuovere il rispetto, ridurre le asimmetrie di genere e valorizzare la diversità in termini di età, cultura, abilità fisica, orientamento sessuale e plurilinguismo.

In quanto parte di una realtà educativa, abbiamo il compito di offrire alle nuove generazioni un percorso libero da pregiudizi e stereotipi, valorizzando la singolarità e l'originalità di ciascuno. È essenziale creare un ambiente professionale che soddisfi e incoraggi le aspirazioni degli studenti, preparando il terreno per un mondo del lavoro più equo e inclusivo. Partendo dal nostro contesto, possiamo diffondere buone pratiche e nuove prospettive all'esterno.

Il GEP è pensato per favorire questo cambiamento culturale, costruendo un ambiente di apprendimento e lavoro equo e privo di discriminazioni, che ispiri fiducia, senso di appartenenza e crescita per tutta l'istituzione.

Questo piano non è solo una risposta formale a un requisito europeo, ma un impegno entusiasta verso la parità di genere e al contrasto alle discriminazioni di ogni tipo, come richiesto dal programma Horizon Europe della Commissione Europea. Il documento riconosce questi valori come fondamentali e utilizza sinergie create all'interno di reti nazionali e internazionali per implementare azioni concrete.

Il GEP del Conservatorio Arturo Toscanini di Ribera è il frutto di un processo partecipativo che coinvolge tutte le componenti dell'istituzione, rivolgendosi al personale tecnico-amministrativo, docente, e alla comunità studentesca.

La struttura del Piano di Uguaglianza di Genere rispetta le cinque aree indicate dalla Commissione e le declina in diversi obiettivi.

Aree e Obiettivi del GEP:

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

- Favorire il bilanciamento tra vita lavorativa e vita privata
- Sostenere il bilanciamento tra lavoro e genitorialità e/o attività di cura
- Rafforzare una cultura delle pari opportunità e inclusione
- Combattere gli stereotipi di genere e sostenere le comunità meno rappresentate

2. Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali

- Modificare regolamenti e attuare misure di supporto
- Promuovere la parità di genere in eventi culturali e accademici

3. Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera

- Favorire l'equilibrio di genere nelle commissioni di selezione
- Incentivare misure che supportino l'equilibrio di genere nel reclutamento

4.Integrazione della dimensione di genere e dell'intersezionalità nella didattica

- Promuovere collaborazioni con altre istituzioni su progetti di parità di genere

5. Contrasto delle violenze di genere e delle molestie morali e sessuali

- Sensibilizzare e contrastare le violenze di genere e le molestie
- Creare programmi di supporto per le vittime di violenze e molestie

Questo piano mira a promuovere la parità di genere e l'inclusione al Conservatorio Arturo Toscanini di Ribera, con azioni mirate e concrete per migliorare l'ambiente di lavoro e di apprendimento.

Area 1: Equilibrio tra vita privata e lavorativa, cultura dell'organizzazione e lotta agli stereotipi
Obiettivo 1 : Favorire la conciliazione e l'equilibrio tra vita lavorativa e vita privata

Azione	• Elaborazione ed implementazione di linee guida per favorire la conciliazione vita-lavoro per le attività istituzionali (riunioni organi accademici, riunioni di gruppi di lavoro, attività seminariali, attività didattiche) • Pubblicazione di bandi semestrali per l'accesso a progetti di telelavoro • Estensione dello smart-working ai contesti organizzativi, in funzione della formazione erogata e dalle competenze acquisite • Attivazione servizi di counselling sugli strumenti per la conciliazione vita lavoro
Responsabilità	Direttore/trice, Vicedirettore, Area del Personale
Destinatari/e indiretti/e	Personale docente e ricercatore, tecnico-amministrativo, studentesse/studenti
Risorse umane	3 unità di personale a tempo pieno
Risorse finanziarie	xxx.000 €annui per i rimborsi spese delle utenze di chi lavora da remoto xxx.000 € annui per infrastrutture tecnologiche, formazione del personale e monitoraggio dell'efficacia dello smart-working. x.000€/ annui per la ricerca, redazione, diffusione e aggiornamento delle linee guida xxx.000 € annui per l'amministrazione dei bandi, selezione e monitoraggio dei progetti. xxx,000€ annui per l'implementazione e il mantenimento dei servizi di counselling
Indicatori e target	Numero complessivo di progetti annuali di telelavoro e smart working. Target 2025: xx progetti; Target 2026: xx progetti; Target 2027: xx progetti Numero di linee guida sviluppate e distribuite Target: 1 guida dettagliata distribuita a tutto il personale entro il primo anno Feedback del personale sulla chiarezza e utilità delle linee guida Target: 80% di feedback positivi entro il secondo anno Soddisfazione del personale riguardo allo smart-working Target: 75% di feedback positivi
Collegamento con SDG Agenda 2030	SDG 3 Salute e Benessere SDG 5 Parità di genere SDG 9 Imprese, Innovazione e Infrastrutture SDG 11 Città e comunità sostenibili
Timing	2025 2026 2027

Area 1: Equilibrio tra vita privata e lavorativa, cultura dell'organizzazione e lotta agli stereotipi**Obiettivo 2: Sostegno al bilanciamento tra lavoro e genitorialità e/o attività di cura**

Azioni	- Analisi di fattibilità sulla concessione ai/alle neogenitori/trici del personale docente e personale TA (1 per nucleo familiare e una sola volta per ogni figlio/a) di un semestre facoltativo libero dall'attività didattica al rientro dall'astensione obbligatoria e/o dal congedo parentale continuativo fruito per la sua intera durata. - Avvio di una misura per personale TA che preveda la sostituzione, attraverso tempi determinati, del personale assente per congedi parentali fruiti per la loro intera durata.
Responsabili	Direttore, Direttore Amministrativo, Consiglio di Amministrazione
Destinatari/e/e diretti/e/e	Personale docente e ricercatore, Personale tecnico-amministrativo .
Destinatari/e/e indiretti/e/e	Direttori/trici, Direttore Amministrativo
Risorse umane	3 mesi/persona nel primo anno per lo studio di fattibilità della misura per il personale docente e ricercatore.
Risorse finanziarie	Stima per il personale TA: 550.000 euro (per contratti a tempo determinato) da inserire in sede di bilancio previsionale per l'anno 2025 per la sostituzione attraverso tempi determinati di personale TA assente per congedi parentali.
Indicatori e target	- Avvio della misura per il personale TA: gennaio 2025 - Realizzazione analisi fattibilità personale docente e ricercatore entro giugno 2027. - Eventuale adeguamento delle Linee di indirizzo annuali sulla programmazione didattica entro 2027
Collegamento con SDG Agenda 2030	SDG 3 Salute e Benessere SDG 5 Parità di genere
Timing	2025 2027

Area 1: Equilibrio tra vita privata e lavorativa, cultura dell'organizzazione e lotta agli stereotipi
Obiettivo 2: Sostegno al bilanciamento tra lavoro e genitorialità e/o attività di cura

Azioni	• Creazione di un programma di supporto per genitori e caregivers • Elaborazione e distribuzione di materiale informativo su diritti e opportunità. • Organizzazione di seminari e workshop su tecniche di gestione del tempo e dello stress. • Accesso facilitato ai servizi di assistenza per l'infanzia • Collaborazione con strutture locali per offrire tariffe agevolate o servizi dedicati.
Responsabili	Direttore, Vicedirettore, Direttore Amministrativo,Funzionari
Destinatari/e diretti/e	Personale docente, tecnico-amministrativo, studenti
Destinatari/e indiretti/e	Intera comunità del conservatorio e nuclei familiari.
Risorse umane	Staff Tecnico Amministrativo
Risorse finanziarie	€xx,000 per la creazione e manutenzione degli spazi di cura: Costi per l'allestimento e il mantenimento degli spazi dedicati ai bambini e ai genitori. €xxx,000 per il supporto finanziario ai servizi di cura: Sussidi per i servizi di cura esterni. €xxx, 000 per l'organizzazione di workshop e seminari: Costi per consulenti, materiali e logistica.
Indicatori e target	Numero di sussidi concessi per servizi di cura Target: 10 sussidi concessi ogni anno Numero di workshop e seminari organizzati Target: 4 workshop/seminari all'anno Partecipazione e soddisfazione dei partecipanti Target: 75% di feedback positivi
Collegamento con SDG Agenda 2030	SDG 4 Istruzione di qualità SDG 5 Parità di genere SDG 11 Città e comunità sostenibili SDG 17 Partnership per gli obiettivi
Timing	2025 2026 2027

Area 1: Equilibrio tra vita privata e lavorativa, cultura dell'organizzazione e lotta agli stereotipi**Obiettivo 3: Rafforzare all'interno dell'Ateneo una cultura condivisa delle pari opportunità e del valore dell'inclusione**

Azione	Redazione annuale del Bilancio di genere dell'Ateneo, pubblicazione del documento in italiano e in inglese.
Responsabili	Direttore/trice, Direttore Amministrativo, Area del Personale, Delegato/a all'Equità, Inclusione e Diversità, Consiglio Accademico, Consiglio d'Amministrazione.
Destinatari/e diretti/e	Personale docente, personale tecnico-amministrativo, comunità studentesca.
Destinatari/e indiretti/e	Cittadini/e.
Risorse umane	1 persona a tempo pieno per 6 mesi/anno.
Risorse finanziarie	3.000 euro/anno.
Indicatori	• Approvazione annuale del Bilancio di genere in Consiglio d'Amministrazione entro il mese di giugno di ogni anno. • Pubblicazione on line del documento in italiano e in inglese e sua diffusione entro il mese di settembre di ogni anno. • Monitoraggio annuale dell'andamento dell'Indicatore UGII.
Collegamento con SDG Agenda 2030	SDG 5 Parità di genere SDG 10 Ridurre le disuguaglianze
Timing	2025 2026 2027

Area 1: Equilibrio tra vita privata e lavorativa, cultura dell'organizzazione e lotta agli stereotipi**Obiettivo 4: Lotta agli stereotipi di genere, valorizzazione delle diversità e sostegno alle comunità meno rappresentate**

Azione	Promuovere un linguaggio istituzionale e amministrativo rispettoso della dimensione di genere attraverso: • Eventi di formazione: Organizzazione di sessioni formative su come applicare le Linee Guida per la visibilità di genere nella comunicazione istituzionale. • Applicazione delle Linee Guida: Implementazione estensiva delle Linee Guida per la visibilità di genere in tutte le comunicazioni istituzionali. • Revisione dei documenti istituzionali: Adeguamento dei regolamenti, linee guida, bilanci sociali e modulistica del Conservatorio alle Linee Guida per la visibilità di genere nella comunicazione istituzionale.
Responsabili	Direttore/trice del Conservatorio, Direttore amministrativo, Delegato/a all'Equità, Inclusione e Diversità, Vicedirettore.
Destinatari/e diretti/e	Personale docente e ricercatore, personale tecnico-amministrativo, comunità studentesca.
Destinatari/e indiretti/e	Intera comunità del Conservatorio
Risorse umane	2 mesi persona /anno fino a dicembre 2026
Risorse finanziarie	Budget Annuale: €xx,,00o €x,000 per eventi di formazione: Costi per organizzazione e materiali €x 000 per revisione e aggiornamento della comunicazione: Adeguamento dei documenti e del portale del Conservatorio €x,000 per la sensibilizzazione e formazione interna: Costi per consulenti e materiali informativi
Indicatori e Target	Eventi di formazione: Realizzazione di almeno due eventi formativi sulle modalità e strategie di applicazione delle Linee Guida per la visibilità di genere. Revisione della comunicazione: Avvio della revisione della comunicazione (verbale e non-verbale) nel portale del Conservatorio entro dicembre 2025. Nuova modulistica: Sensibilizzazione nella produzione della nuova modulistica dell'Amministrazione Generale entro giugno 2027. Documenti e comunicazioni delle strutture: Sensibilizzazione nella produzione di nuovi documenti e nella comunicazione delle strutture (Aree e Dipartimenti) entro giugno 2027..
Collegamento con SDG Agenda 2030	SDG 5 Parità di genere SDG 10 Ridurre le disuguaglianze
Timing	2025 2026 2027

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

Obiettivo 4: Lotta agli stereotipi di genere, valorizzazione delle diversità e sostegno alle comunità meno rappresentate

Azione	- Diffusione e Applicazione delle Linee Guida sulla Carriera Alias: Assegnazione di un'identità provvisoria per il personale docente e ricercatore, specializzandi/e, assegniste/i, dottorande/i, personale tecnico-amministrativo e CEL, e per la comunità studentesca. - Rafforzamento del Servizio di Consultazione Transculturale:Apertura del servizio alla comunità studentesca internazionale attraverso la creazione di reti di collaborazione con associazioni, ONG e servizi locali attivi su tematiche di transculturalità e lotta alla marginalizzazione.
Responsabili	Direttore, Direttore Amministrativo, Vicedirettore, Consiglio accademico, Consiglio di amministrazione
Destinatari/e diretti/e	Personale docente, personale tecnico-amministrativo e comunità studentesca.
Destinatari/e indiretti/e	
Risorse umane	1 unità di personale a tempo pieno
Risorse finanziarie	
Indicatori	- Applicazione e Diffusione delle Linee Guida: Applicazione e diffusione delle Linee Guida sulla Carriera Alias a partire dal 2025. - Collaborazioni con Associazioni e ONG: Avvio di negoziazioni per stipulare almeno due convenzioni con associazioni, ONG e servizi locali attivi su tematiche di transculturalità e lotta alla marginalizzazione entro dicembre 2026.
Collegamento con SDG Agenda 2030	SDG 5 Parità di genere SDG 10 Ridurre le disuguaglianze SDG 17 Partnership per gli obiettivi
Timing	2025 2026 2027

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

Obiettivo 4: Lotta agli stereotipi di genere, valorizzazione delle diversità e sostegno alle comunità meno rappresentate

Azione	Organizzazione di un workshop annuale dedicato all'imprenditorialità nel settore musicale, con focus sulla partecipazione delle donne. Il workshop sarà coordinato da laureate, alunni del Conservatorio impegnati nel settore musicale e imprenditoriale.
Responsabili	Direzione Didattica, Ufficio Servizi agli Studenti, Ufficio Ricerca e Innovazione, Ufficio Comunicazione e Pianificazione, Ufficio Amministrativo, Supporto alla Direzione, Coordinatore Didattico, Delegato per gli Studenti, Delegato alle Relazioni con le Imprese e alla Ricerca, Delegato all'Equità e Inclusione.
Destinatari/e diretti/e	Studenti attuali del Conservatorio, laureati dei corsi triennali, comunità internazionale di studenti partecipanti agli orientamenti del Conservatorio e personale tecnico-amministrativo.
Destinatari/e indiretti/e	Personale docente.
Risorse umane	
Risorse finanziarie	x.000 euro/anno per i video;
Indicatori	- Numero di video realizzati entro il 2025: almeno 2. - Numero di visualizzazioni dei video: almeno 500 visualizzazioni l'uno. - Partecipazione al workshop sul tema dell'imprenditorialità femminile
Collegamento con SDG Agenda 2030	SDG 4 Istruzione di qualità SDG 5 Parità di genere SDG 8 Lavoro dignitoso e crescita economica SDG 9 Imprese, Innovazione e Infrastrutture SDG 10 Ridurre le disuguaglianze
Timing	2025 2026 2027

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

Obiettivo 1: Modifica di Regolamenti e promozione di strutture e misure a supporto dell’equilibrio di genere nelle posizioni del Conservatorio

Azione	Elaborazione di una proposta di modifica dei Regolamenti delle Strutture del Conservatorio per garantire l'equilibrio di genere nei suoi Organi collegiali, Commissioni e altri organismi. Questa modifica include anche le norme per l'individuazione dei membri di tali Organi e Commissioni.
Responsabili Sottoazioni	Direttore/trice, Direttore Amministrativo, Consiglio d’Amministrazione.
Destinatari/e diretti/e Destinatari/e indiretti/e	Personale docente, Personale tecnico- amministrativo.
Risorse umane	Fondi necessari per l'analisi e la modifica dei Regolamenti, da quantificare in fase di pianificazione.
Risorse finanziarie Indicatori	- Analisi dei Regolamenti esistenti entro giugno 2025. - Proposta di modifica del Regolamento approvata entro dicembre 2025..
Collegamento con SDG Agenda 2030	SDG 5 Parità di genere SDG 10 Ridurre le disuguaglianze SDG 16 Pace, giustizia e istituzioni solide
Timing	2027

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

Obiettivo 2: Promozione della parità di genere negli eventi culturali e accademici del Conservatorio.

Azione	Integrazione di criteri di parità di genere nella pianificazione e nell'organizzazione di tutti gli eventi culturali e accademici del Conservatorio. Questo include la promozione di un'adeguata rappresentanza femminile nei ruoli di leadership e nei comitati organizzativi degli eventi.
Responsabili	Direzione, Ufficio Produzione, Vicedirettore.
Destinatari/e diretti/e	Studenti, docenti, artisti e partecipanti agli eventi culturali e accademici del Conservatorio.
Destinatari/e indiretti/e	Pubblico esterno agli eventi del Conservatorio, comunità artistica e accademica più ampia.
Risorse umane	Designazione di un referente per la parità di genere nelle organizzazioni degli eventi.
Risorse finanziarie	Fondi per sostenere l'implementazione delle misure di parità di genere negli eventi, inclusa la formazione e la sensibilizzazione.
Indicatori	Implementazione di criteri di parità di genere in almeno il 80% degli eventi entro il 2025. Aumento della rappresentanza femminile nei ruoli di leadership e nei comitati organizzativi degli eventi.
Collegamento con SDG Agenda 2030	SDG 5 Parità di genere SDG 10 Riduzione delle disuguaglianze
Timing	2025

Area 3: Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera

Obiettivo 1: Promuovere l'equilibrio di genere nelle commissioni valutatrici per il reclutamento del personale docente e tecnico-amministrativo

RIBERA (AG)

C.so Umberto I, n°359 - Via Roma, n° 21 - 92016 Ribera (Ag) – ITALIA - Tel. (+39) 0925.61280

Sito web: www.conservatoriotoscanini.it -E-mail: segreteria@istitutotoscanini.it - PEC: istitutotoscanini@pec.it

Codice Fiscale: 920071008842 – Partita IVA: 02834540847

Azione	Implementazione di misure per garantire l'equilibrio di genere nelle commissioni valutatrici responsabili del reclutamento del personale docente, ricercatore, tecnico-amministrativo e CEL. Contrastare gli stereotipi di genere nelle valutazioni e nelle selezioni attraverso le seguenti attività: ● Monitoraggio annuale, da presentare al Consiglio di Amministrazione, del rispetto delle disposizioni relative alla composizione equilibrata delle Commissioni per la chiamata di Professori di I e II fascia. ● Rendicontazione annuale, da presentare al Consiglio di Amministrazione, del rispetto dell'equilibrio di genere nelle commissioni di reclutamento del personale tecnico-amministrativo. ● Inclusione della previsione di composizione equilibrata delle commissioni nel Regolamento dei corsi di dottorato di ricerca e nel Regolamento per gli assegni di ricerca. ● Diffusione all'intera comunità e a tutte le componenti delle commissioni delle procedure concorsuali attraverso video e materiale informativo mirato a contrastare gli stereotipi di genere nelle valutazioni.
Responsabili	Direttore, Direttore Amministrativo, Consiglio di Amministrazione.
Destinatari/e diretti/e	
Destinatari/e indiretti/e	Intera Comunità Accademica
Risorse umane	
Risorse finanziarie	Fondi necessari per sostenere le attività di monitoraggio, rendicontazione e diffusione delle informazioni.
Indicatori	Monitoraggio annuale del rispetto delle disposizioni sulla composizione equilibrata delle Commissioni di concorso e selezione in relazione al genere a partire dal 2025
Collegamento con SDG Agenda 2030	SDG 5 Parità di genere SDG 10 Ridurre le disuguaglianze SDG 16 Pace, giustizia e istituzioni solide
Timing	2025

Area 4: Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi degli insegnamenti; formazione e capacità di rapportarsi trasversalmente tra istituzioni**Obiettivo 1: Sviluppare la proposta formativa per sviluppare conoscenze e competenze relative all'uguaglianza di genere, alle diversità, ai diritti della persona**

Azione	• Previsione di laboratori sull'innovazione didattica all'interno delle attività del Conservatorio mirati a supportare i docenti di tutte le discipline nell'integrazione di attività di sensibilizzazione alle diversità, all'uguaglianza di genere, ai diritti della persona e all'inclusione nei loro corsi.
Responsabili	Direttore, Vicedirettore, Consiglio Accademico, Consiglio amministrativo
Destinatari/e diretti/e	Studenti/tesse dei corsi di laurea triennali, magistrali o a ciclo unico, personale docente e personale tecnico- amministrativo.
Destinatari/e indiretti/e	
Risorse umane	Tempo dedicato per la pianificazione, l'organizzazione e l'esecuzione dei corsi dei laboratori di innovazione didattica.
Risorse finanziarie	
Indicatori	Realizzazione di laboratori sull'Innovazione Didattica entro giugno 2027.

RIBERA (AG)

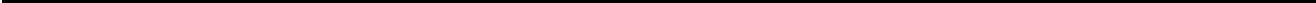
C.so Umberto I, n°359 - Via Roma, n° 21 - 92016 Ribera (Ag) – ITALIA - Tel. (+39) 0925.61280

Sito web: www.conservatoriotoscanini.it -E-mail: segreteria@istitutotoscanini.it - PEC: istitutotoscanini@pec.it

Codice Fiscale: 920071008842 – Partita IVA: 02834540847

Collegamento con SDG Agenda 2030	SDG 5: Parità di genere SDG 10: Riduzione delle disuguaglianze SDG 16: Pace, giustizia e istituzioni solide
---	---

Timing	2025 2026 2027
---------------	----------------------



Area 4: Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi degli insegnamenti; formazione e capacità di rapportarsi trasversalmente tra istituzioni

Obiettivo 2: Integrazione della dimensione di genere nel processo di innovazione e valutazione presso il Conservatorio Toscanini di Ribera.

Azione	- Introduzione di criteri e linee guida che promuovano l'integrazione della prospettiva di genere nelle attività di innovazione all'interno del Conservatorio. - Implementazione di strumenti e metodologie per la valutazione equa e inclusiva delle attività di innovazione e valutazione, con particolare attenzione all'impatto di genere. - Organizzazione di workshop, seminari e conferenze focalizzati sul tema dell'integrazione di genere nella ricerca e innovazione, coinvolgendo docenti e studenti.
Responsabili	Direttore, Vicedirettore, Consiglio Accademico, Consiglio Amministrativo
Destinatari/e diretti/e	Personale docente
Destinatari/e indiretti/e	Comunità studentesca,
Risorse umane	Tempo dedicato alla progettazione e implementazione di linee guida e metodologie inclusive.
Risorse finanziarie	Fondi per sviluppare strumenti di valutazione, organizzare eventi educativi e sostenere la ricerca focalizzata sull'integrazione di genere.
Indicatori	Implementazione di criteri di genere nelle politiche di ricerca entro il 2026. Partecipazione attiva ai workshop e seminari da parte della comunità accademica. Valutazione positiva dell'efficacia delle misure implementate attraverso feedback dagli stakeholders.
Collegamento con SDG Agenda 2030	SDG 3 Salute e benessere SDG 5 Parità di genere SDG 16 Pace, giustizia e istituzioni solide
Timing	2027

RIBERA (AG)

C.so Umberto I, n°359 - Via Roma, n° 21 - 92016 Ribera (Ag) – ITALIA - Tel. (+39) 0925.61280

Sito web: www.conservatoriotoscanini.it -E-mail: segreteria@istitutotoscanini.it - PEC: istitutotoscanini@pec.it

Codice Fiscale: 920071008842 – Partita IVA: 02834540847

Area 5: Contrasto alla Violenza di Genere, comprese le molestie sessuali

Obiettivo 1: Promuovere azioni di sensibilizzazione sulla tematica delle diverse forme della violenza di genere

Azione	Attivazione di uno specifico servizio di orientamento per il supporto psicologico antiviolenza, da realizzarsi in stretta sinergia con lo Sportello di Aiuto Psicologico rivolto alla comunità studentesca, con lo Sportello di ascolto psicologico lavorativo rivolto ai/alle dipendenti, e con il Servizio di consultazione transculturale dell’Ateneo.
Responsabili	Direttore, Direttore Amministrativo, Consiglio Accademico, Consiglio Amministrativo
Destinatari/e diretti/e Destinatari/e indiretti/e	Personale docente, Personale tecnico-amministrativo, Comunità studentesca.
Risorse umane Risorse finanziarie	2 mesi persona/anno
Indicatori	Realizzazione entro giugno 2026.
Collegamento con SDG Agenda 2030	SDG 3 Salute e benessere SDG 5 Parità di genere SDG 16 Pace, giustizia e istituzioni solide
Timing	2026

Area 5: Contrasto alla Violenza di Genere, comprese le molestie sessuali**Obiettivo 1: Promuovere azioni di sensibilizzazione sulla tematica delle diverse forme della violenza di genere**

Azione	• Organizzazione, in collaborazione con i Centri antiviolenza, le case delle donne per non subire violenza e altri eventuali stakeholder del territorio, di almeno un seminario annuale volto alla sensibilizzazione sul tema della violenza di genere, dell'identità di genere, delle molestie e del loro contrasto rivolto all'intera comunità. • Realizzazione di un flyer/pieghevole con alcuni contenuti informativi sul tema della violenza e una lista di recapiti utili cui rivolgersi in caso di violenza subita o assistita; documentazione da pubblicare sul portale di Ateneo e sui social.
Responsabili	Direttore, Direttore Amministrativo, Consiglio Accademico, Consiglio Amministrativo
Destinatari/e diretti/e	Personale docente, Personale tecnico-amministrativo e comunità studentesca.
Destinatari/e indiretti/e	
Risorse umane	1 mese componente CUG; 1 mese/persona del Settore Comunicazione
Risorse finanziarie	1.000 euro per il flyer
Indicatori	• Realizzazione di un'iniziativa annuale sui temi della violenza di genere, dell'identità di genere, delle molestie e il loro contrasto a partire dal 2021. • Realizzazione di una campagna contro la violenza entro dicembre 2023 • Realizzazione di un flyer/pieghevole entro giugno 2023.
Collegamento con SDG Agenda 2030	SDG 3 Salute e benessere SDG 5 Parità di genere SDG 16 Pace, giustizia e istituzioni solide SDG 17 Partnership per gli obiettivi
Timing	2025 2026 2027

Area 5: Contrasto alla Violenza di Genere, comprese le molestie sessuali

Obiettivo 1: Promuovere azioni di sensibilizzazione sulla tematica delle diverse forme della violenza di genere

Azione	● Mappatura delle azioni di terza missione sviluppate all’interno dell’Ateneo sul tema della lotta agli stereotipi, del contrasto alla violenza di genere, alla violenza legata all’identità di genere, e alle molestie morali e sessuali. ● Promuovere l’implementazione di azioni di terza missione rivolte in particolare alle scuole, ai centri di aggregazione giovanile e a enti/istituzioni/associazioni sul tema della lotta agli stereotipi e del contrasto alle violenze di genere, alle violenze legate all’identità di genere e alle molestie morali e sessuali.
Responsabili	Direttore, Direttore Amministrativo, Consiglio Accademico, Consiglio di amministrazione
Destinatari/e diretti/e Destinatari/e indiretti/e	Personale docente e ricercatore.
Risorse umane Risorse finanziarie	2 mesi/persona all’anno
Indicatori	Documento di mappatura annuale a partire da dicembre 2026.
Collegamento con SDG Agenda 2030	SDG 5 Parità di genere SDG 16 Pace, giustizia e istituzioni solide SDG 17 Partnership per gli obiettivi
Timing	2025 2026

Area 5: Contrasto alla Violenza di Genere, comprese le molestie sessuali

Obiettivo 2: Promuovere azioni di contrasto alle molestie morali e sessuali

Azione	Monitoraggio annuale dell’applicazione del Codice di comportamento per la prevenzione delle molestie morali e sessuali e il loro contrasto da sottoporre e al Consiglio Accademico.
Responsabili	Direttore, Direttore Amministrativo, Consiglio Accademico, Consiglio di Amministrazione.
Destinatari/e diretti/e	Personale docente, Personale tecnico-amministrativo e, Comunità studentesca.
Destinatari/e indiretti/e	Intera comunità e stakeholder.
Risorse umane	
Risorse finanziarie	
Indicatori	Presentazione annuale in una seduta del Consiglio Accademico della relazione di monitoraggio di applicazione del Codice di comportamento per la prevenzione delle molestie morali e sessuali e il loro contrasto.
Collegamento con SDG Agenda 2030	SDG 5 Parità di genere SDG 16 Pace, giustizia e istituzioni solide
Timing	2022 2023 2024