



CONSERVATORIO DI SIENA "RINALDO FRANCI"

ISTITUTO DI ALTA FORMAZIONE ARTISTICA E MUSICALE

Delibera n. 69/2024

SEDUTA DEL 30 dicembre 2024

Oggetto: Approvazione Gender Equality Plan (GEP)

L'anno duemilaventiquattro, addì 30 del mese di dicembre, alle ore 09.30, convocato mediante apposito avviso in videoconferenza tramite la piattaforma zoom meetings e in presenza presso l'Istituto, si è riunito il Consiglio di Amministrazione per deliberare sull'argomento di cui all'oggetto.

Alla adozione del seguente provvedimento sono presenti i Sig.ri:

ANNA CARLI, La Presidente in presenza;
ALESSANDRO PATELLI Vicepresidente rappresentante del Comune di Siena in videoconferenza
ELISABETTA STANGHELLINI rappresentante del Comune di Siena in videoconferenza;
CARLOMORENO VOLPINI, Direttore in videoconferenza;
LUCA RINALDI, rappresentante del Collegio dei Professori in videoconferenza;
VINCENZO PISCITELLI rappresentante del MUR in videoconferenza;

Assenti giustificati: MATTEO GUAGLIARDI, rappresentante della Consulta degli Studenti;

Partecipa alla seduta la Direttrice Amministrativa ad interim, Dott.ssa CLAUDIA GALLORINI con funzioni di segretario verbalizzante – in videoconferenza.

Partecipa, altresì, alla seduta il revisore dei conti Dott.ssa PAOLA TABARRINI per il MEF in videoconferenza, e il revisore dei conti Dott.ssa TATIANA CIALDELLA per il M.U.R. in videoconferenza.

La Presidente, accertato il numero legale degli intervenuti, invita i presenti a deliberare sull'oggetto sopra indicato.



CONSERVATORIO DI SIENA "RINALDO FRANCI"

ISTITUTO DI ALTA FORMAZIONE ARTISTICA E MUSICALE

DELIBERAZIONE N. 69/2024

Seduta del 30 dicembre 2024

Oggetto: Approvazione Gender Equality Plan (GEP)

IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

VISTA la legge 508/1999 che attribuisce alle Istituzioni AFAM personalità giuridica ed autonomia statutaria, didattica, scientifica, amministrativa, finanziaria e contabile;

VISTO il DPR 132/2003 con il quale è stato emanato il regolamento recante criteri per l'autonomia statutaria, nonché per l'esercizio dell'autonomia regolamentare delle istituzioni di cui alla citata legge 508/1999;

VISTO il vigente Statuto del Conservatorio di Siena Rinaldo Franci;

VISTO il Regolamento (UE) 2021/695 del Parlamento Europeo e del Consiglio, che ha definito il programma quadro Horizon Europe volto a finanziare la ricerca e l'innovazione durante il periodo 2021-2027;

CONSIDERATO che il Piano di Uguaglianza di genere costituisce un requisito obbligatorio per la partecipazione da parte dei potenziali beneficiari ai bandi inerenti al programma Horizon Europe aventi scadenza nel 2022 o successiva;

VISTO il DM n. 934 del 3 Agosto 2022, relativo ai criteri di riparto delle risorse e alle modalità di attuazione dei progetti relativi al "Orientamento attivo scuola-università" finanziato dall'Unione Europea nell'ambito del PNRR Investimento 1.6 – M4C1-24;

VISTO il Progetto PNRR Orientamento attivo, ai sensi D.M. MUR n. 934/2022 "Orientamento attivo nella transizione scuola università" (M4C1-24), – nell'ambito del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza, Missione 4 "Istruzione e ricerca" – Componente 1 "Potenziamento dell'offerta dei servizi all'istruzione: dagli asili nido all'Università" – Investimento 1.6, finanziato dall'Unione europea – NextGenerationEU" CUP F61I22000410006;

VISTA la deliberazione del Consiglio di Amministrazione n°67 del 25 novembre 2024, con la quale il Conservatorio di Siena "Rinaldo Franci" ha approvato il progetto di cui sopra;

VISTI i Decreti Ministeriali n. 629 e n. 630 del 24 aprile 2024, che ripartiscono "le risorse finalizzate al sostegno dei percorsi di dottorato in programmi di dottorato di ricerca PNRR" di durata triennale per le quali le Parti sono risultate assegnatari di Borse;

VISTA la Convenzione per l'istituzione, l'attivazione e il funzionamento del Corso di Dottorato "Musica, scienze e tecnologia: lo studio della performance e della percezione musicale attraverso neuroscienze e bioingegneria" stipulata fra il Conservatorio di Lucca (capofila) e i Conservatori di Siena e Livorno, con la quale hanno istituito, attivato e garantito il funzionamento del corso di dottorato di ricerca sopra citato in forma associata, a partire dall'anno accademico 2024/2025 per 3 (tre) cicli (XL, XLI e XLII), con sede presso i tre Conservatori associati e capofila per le procedure amministrative il Conservatorio "L. Boccherini" di Lucca;

VISTA la deliberazione del Consiglio di Amministrazione n°33 del 27 giugno 2024, con la quale il Conservatorio di Siena "Rinaldo Franci" ha approvato il progetto di cui sopra;

VISTO l'avviso emanato con D.D. MUR n. 124 del 19 luglio 2023, che, in attuazione del sotto-investimento T5 "Partenariati strategici/iniziative per innovare la dimensione internazionale del sistema Afam",



CONSERVATORIO DI SIENA "RINALDO FRANCI"

ISTITUTO DI ALTA FORMAZIONE ARTISTICA E MUSICALE

Investimento 3.4 "Didattica e competenze universitarie avanzate" del PNRR previsto nell'ambito della Missione 4 "Istruzione e ricerca" – Componente 1 "Potenziamento dell'offerta dei servizi di istruzione: dagli asili nido all'università", finanziava progetti di internazionalizzazione destinati a promuovere il ruolo delle istituzioni Afam all'estero;

VISTO il progetto pnrr "Performing", elaborato in collaborazione con l'Accademia di Belle Arti di Catanzaro (ente capofila) e con altre istituzioni e precisamente: Accademia Di Belle Arti Di Napoli, Accademia Di Belle Arti Di Reggio Calabria, Accademia Di Belle Arti Di Sassari, Conservatorio Di Musica Di Napoli, Conservatorio Di Musica Di Taranto, Conservatorio Di Musica Di Perugia, Conservatorio Di Musica Di Terni, Isia Di Faenza, Università Di Brescia, Scuola Superiore Meridionale;

VISTA la deliberazione del Consiglio di Amministrazione n°66 del 25 novembre 2024, con la quale il Conservatorio di Siena "Rinaldo Franci" ha approvato il progetto di cui sopra;

VISTA la deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 11 del 14 marzo 2024 con la quale è stato approvato il PIAO del Conservatorio Rinaldo Franci;

VISTA la necessità di adottare il Piano di Uguaglianza di Genere (o Gender Equality Plan –GEP) 2024-2027;

VISTA la bozza di documento allegata alla presente deliberazione e formante parte integrante e sostanziale della medesima e ritenuta la medesima adeguata;

Su proposta del Presidente
A voti unanimi espressi in forma palese;

DELIBERA

1. di richiamare le premesse come parte integrante e sostanziale del presente provvedimento;
2. di approvare il Gender Equality Plan (GEP) del Conservatorio di Siena "Rinaldo Franci", come da allegato alla presente deliberazione, formante parte integrante e sostanziale della medesima;
3. di dare atto che il presente provvedimento non comporta l'assunzione di impegni di spesa.

LA PRESIDENTE
Prof.ssa Anna Carli



CONSERVATORIO DI SIENA “RINALDO FRANCI”

ISTITUTO DI ALTA FORMAZIONE ARTISTICA E MUSICALE

PIANO PER L'EQUITA' DI GENERE *GENDER EQUALITY PLAN* *2024-2026*



SDG Agenda 2030



Il Gender Equality Plan (GEP) del Conservatorio di Siena “Rinaldo Franci” è il documento programmatico che si propone di favorire 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 2024-2027.

Introduzione

La parità di genere è uno dei 17 obiettivi di sviluppo sostenibile previsti dall'Agenda 2030 delle Nazioni Unite (n. 5) e mira a «raggiungere l'uguaglianza di genere ed emancipare tutte le donne e le ragazze».

La parità di genere è un principio fondamentale anche dell'Unione europea.

Il Trattato sul funzionamento dell'Unione riconosce che, nelle sue azioni, essa «mira ad eliminare le ineguaglianze, nonché a promuovere la parità, tra uomini e donne». Ai sensi della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione, «la parità tra donne e uomini deve essere assicurata in tutti i campi», anche grazie alla «adozione di misure che prevedano vantaggi specifici a favore del sesso sottorappresentato».

Con la «Strategia per la parità di genere 2020-2025», presentata nel gennaio 2021, la



CONSERVATORIO DI SIENA "RINALDO FRANCI"

ISTITUTO DI ALTA FORMAZIONE ARTISTICA E MUSICALE

Commissione europea mira a costruire un'Europa garante della libertà e della realizzazione personale attraverso azioni di lotta alla violenza contro le donne e agli stereotipi di genere, di riequilibrio tra vita professionale e vita privata, di parità salariale, di miglioramento della presenza delle donne nelle posizioni apicali e di valorizzazione delle diversità sul luogo di lavoro.

La Commissione europea ha introdotto l'obbligo, a partire dal 2022, per tutti gli enti di ricerca e gli istituti di educazione superiore, di dotarsi di un GEP, come requisito di accesso a tutti i finanziamenti di ricerca su fondi europei.

Nel 2021, in Italia è stata messa a punto la Strategia Nazionale per promuovere le Pari Opportunità e la Parità di Genere 2021-2026, un piano per arrivare a cambiamenti duraturi di natura strutturale attraverso un approccio trasversale e integrato volto alla promozione delle pari opportunità e della parità di genere.

Gender Equality Plan

Il Conservatorio di Siena "Rinaldo Franci" ha recepito l'indicazione della Direzione Ricerca e Innovazione della Commissione Europea affinché le istituzioni pubbliche si dotino di un Gender Equality Plan (GEP), requisito per accedere a finanziamenti di ricerca nell'ambito del Programma Quadro Horizon Europe.

La struttura del GEP del Conservatorio Franci riproduce fedelmente i requisiti di processo (formalità, evidenza pubblica, risorse dedicate, raccolta e monitoraggio dei dati, sensibilizzazione, ecc.) e di contenuto dettagliati nei General Annexes al Programma di lavoro di Horizon Europe.

Il documento è approvato e firmato dai vertici dell'istituzione e pubblicato in formato PDF accessibile sul sito web inclusa la sezione dell'Amministrazione Trasparente, e sarà integrato nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO).

Il dettaglio sulle attività è enunciato in cinque aree di intervento che corrispondono alle cinque aree minime richieste dalla Commissione Europea.

Per ogni area, una tabella descrive:

- l'obiettivo,
- l'azione che si intende implementare
- i destinatari diretti e/o indiretti,
- le figure responsabili dell'attuazione
- le risorse finanziarie
- indicatori di valutazione
- il cronoprogramma, in cui le azioni sono attribuite

L'indicazione delle risorse umane aggiuntive riporta il numero di giorni lavorativi (annuali, ove non diversamente indicato), stimati necessari per attività di back up, monitoraggio, raccolta



CONSERVATORIO DI SIENA “RINALDO FRANCI”

ISTITUTO DI ALTA FORMAZIONE ARTISTICA E MUSICALE

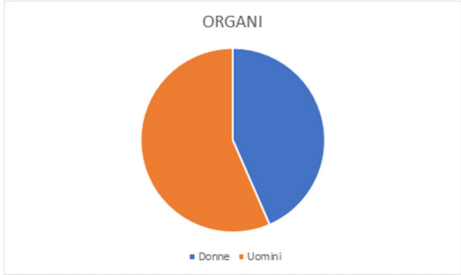
dati, valutazione, o altro tipo di supporto all’azione eventualmente specificato senza riferimento al personale che attuerà l’azione.
Ogni azione del GEP richiede un impegno in termini di costi diretti o indiretti. Dove possibile, sono già state indicate le risorse dedicate, negli altri casi la valutazione verrà effettuata al primo monitoraggio

Questo documento è costruito tenendo conto delle caratteristiche peculiari dell'istituzione, che svolge attività di alta formazione, produzione e ricerca musicale. Si è inteso creare uno strumento agile, facilmente aggiornabile e con obiettivi verificabili.
Nell'analisi dello stato attuale e nella pianificazione delle azioni, si sono considerati gli aspetti strutturali e organizzativi dell'istituzione. Due considerazioni fondamentali devono essere tenute presenti riguardo a questo Gender Equality Plan (GEP). Da un lato, le dimensioni ridotte dell'istituzione rendono l’individuazione di criticità sistematiche in termini di equità di genere più complessa e di difficile correzione. Pertanto, la presenza o assenza di segnali di disparità di genere saranno trattati nel primo periodo come aspetti da monitorare per poterli interpretare ed eventualmente correggere successivamente.
L’altro aspetto molto importante da considerare è che ogni anno il conferimento degli incarichi ai docenti collaboratori insieme a nuove ammissioni e conclusione degli studi della componente studentesca modificano significativamente la composizione di genere, rendendo necessario un adeguamento dell’azione amministrativa al fine dell’instaurazione di buone pratiche volte a consolidare una cultura aziendale positiva e incentrata sul benessere di lavoratrici e lavoratori.

Il GEP 2024-2027 confluirà all’interno del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) nel prossimo aggiornamento con lo scopo di “assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne”.
Pertanto, gli obiettivi e le azioni previste in questo documento sono da intendersi in continuità e ad integrazione di quanto definito da questa Amministrazione all’interno del PIAO.

Composizione della componente studentesca e del personale per ruolo e genere al 30 giugno 2024

ORGANI						
	Consiglio di amministrazione	Revisori dei conti	Consiglio accademico	Nucleo di valutazione	Consulta degli studenti	Direttore e Vicedirettore
Donne	2	2	1	2	2	1
Uomini	5	0	5	1	1	1

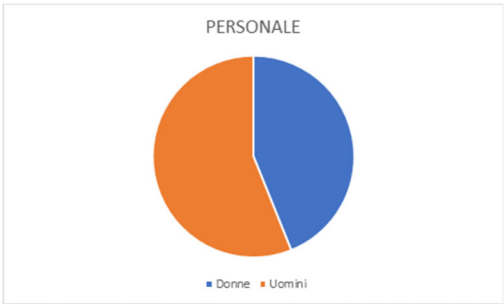




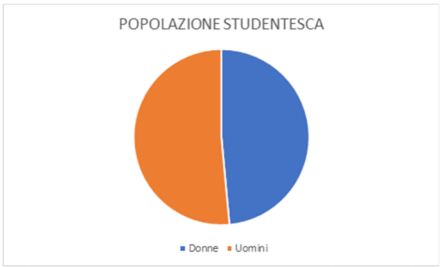
CONSERVATORIO DI SIENA “RINALDO FRANCI”

ISTITUTO DI ALTA FORMAZIONE ARTISTICA E MUSICALE

PERSONALE			
	Docenti	Personale TA	Coadiutori
Donne	12	4	2
Uomini	20	2	1



POPOLAZIONE STUDENTESCA	
Donne	100
Uomini	106



AREE 1. Aree e azioni Equilibrio vita privata e vita lavorativa, cultura dell’organizzazione e lotta agli stereotipi

OBIETTIVO 1	Conciliare le esigenze lavorative con quelle di vita
Azione	Lavoro agile e organizzazione attività lavorative in orari consoni <ul style="list-style-type: none">• stipula di accordi individuali con il personale amministrativo per l’espletamento del lavoro anche in



CONSERVATORIO DI SIENA

“RINALDO FRANCI”

ISTITUTO DI ALTA FORMAZIONE ARTISTICA E MUSICALE

	<p>modalità agile, in particolare per genitori di figli piccoli, per il personale fragile e per quello impegnato nella cura di disabili e anziani.</p> <ul style="list-style-type: none">• concessioni di orario flessibile e personalizzato per le categorie di cui sopra• organizzazione di riunioni o attività non ordinarie in fasce orarie consone alle esigenze dei lavoratori e concessione di accedervi anche da remoto.
Destinatari Diretti	Personale TA e docente (quando applicabile)
Destinatari Indiretti	Famiglie
Responsabili Istituzionali	Direttore, Presidente
Responsabili Operativi	Direttore Amministrativo, Direttore
Risorse finanziarie	Nessuna
Indicatori di Valutazione	Numero ore di lavoro svolte in modalità agile e numero di persone con orario e flessibilità personalizzate
Tempistica	2024-2027

OBIETTIVO 2	Promozione di una cultura organizzativa basata sul rispetto e sulla valorizzazione delle differenze.
Azione	<p>Adozione di un linguaggio istituzionale e amministrativo rispettoso della dimensione di genere.</p> <p>Rilettura e revisione dei Regolamenti, della modulistica e di tutti gli atti amministrativi in funzione di un uso di un linguaggio equo e inclusivo in termini di genere.</p> <p>Stesura di Linee Guida per l'uso del genere nel linguaggio amministrativo cui riferirsi per l'elaborazione di tutti i documenti futuri.</p>
Destinatari Diretti	Intera comunità accademica
Destinatari Indiretti	Utenti
Responsabili Istituzionali	Direttore, Presidente
Responsabili Operativi	Direttore Amministrativo
Risorse finanziarie	Nessuna
Indicatori di Valutazione	Numero di documenti revisionati
Tempistica	2024-2027

OBIETTIVO 3	Promozione di una cultura organizzativa basata sul rispetto e sulla valorizzazione delle differenze.
Azione	<p>Elaborazione sistematica dei dati in forma disaggregata per genere</p> <p>Creazione di un sistema volto a raccogliere, classificare, analizzare dati quantitativi e qualitativi disaggregati per genere relativi a tutti gli ambiti rilevanti all'interno del Conservatorio (ad esempio, performance, età, provenienza, tipo di diploma, ISEE, disabilità, carico didattico, internazionalizzazione e regolarità dei</p>



CONSERVATORIO DI SIENA

“RINALDO FRANCI”

ISTITUTO DI ALTA FORMAZIONE ARTISTICA E MUSICALE

	percorsi di studio, attività e performance di ricerca e terza missione, percorsi di carriera, ruoli, incarichi e responsabilità del personale docente; ruoli, incarichi e responsabilità del personale TA). Il Sistema risulterebbe utile per tutte le analisi e le statistiche rilevanti e per la redazione di report e documenti, incluso il PIAO.
Destinatari Diretti	Intera comunità accademica
Responsabili Istituzionali	Direttore, Presidente
Responsabili Operativi	Direttore Amministrativo
Risorse finanziarie	Nessuna
Indicatori di Valutazione	Numero di documenti interessati dall'utilizzo di tali dati.
Tempistica	2024-2027

AREA 2.

Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali

OBIETTIVO 1	Incremento della presenza femminile nei processi decisionali
Azione	Revisione Regolamento delle commissioni di concorso. Modifica delle norme riguardanti l'individuazione dei componenti e delle componenti delle Commissioni di concorso inserendo la previsione di garantirne il bilanciamento di genere, ove possibile, e la motivazione adeguata in caso negativo.
Destinatari Diretti	Personale docente e TA
Destinatari Indiretti	Intera comunità accademica
Responsabili Istituzionali	Direttore, Presidente
Responsabili Operativi	Direttore Amministrativo
Risorse finanziarie	Nessuna
Indicatori di Valutazione	Percentuale di commissioni di concorso costituite con bilanciamento di genere
Tempistica	2024-2027

AREA 3.

Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera

OBIETTIVO 1	Riduzione della segregazione orizzontale e delle asimmetrie di genere nei settori disciplinari
Azione	Garantire un adeguato equilibrio fra i generi tra gli speaker a convegni, seminari, masterclass e eventi di divulgazione accademica



CONSERVATORIO DI SIENA “RINALDO FRANCI”

ISTITUTO DI ALTA FORMAZIONE ARTISTICA E MUSICALE

Destinatari Diretti	Docenti e studenti
Destinatari Indiretti	Intera comunità accademica
Responsabili Istituzionali	Direttore, Presidente
Responsabili Operativi	Direttore Amministrativo
Risorse finanziarie	Nessuna
Indicatori di Valutazione	Percentuale di eventi accademici con equilibrio di rappresentanza di genere
Tempistica	2024-2027

AREA 4

Integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nella didattica

OBIETTIVO 1	Parità di accesso alle risorse di ricerca
Azione	Misure premiali volte alla promozione degli studi di genere Individuazione e adozione di misure incentivanti tese a sostenere e promuovere l’ideazione, lo sviluppo e la divulgazione di ricerche e tesi di laurea sulle tematiche di genere.
Destinatari Diretti	Personale docente e componente studentesca
Destinatari Indiretti	Intera comunità accademica
Responsabili Istituzionali	Direttore, Presidente
Responsabili Operativi	Direttore
Risorse finanziarie	Da definire
Indicatori di Valutazione	Numero tesi e ricerche prodotti
Tempistica	2024-2027

OBIETTIVO 2	Valorizzare i temi di genere nei percorsi formativi.
Azione	Istituzione di corsi interdisciplinari, masterclass e seminari dedicati ai temi di genere, e inserimento nelle attività didattiche già vigenti insegnamenti dedicati alle tematiche di genere.
Destinatari Diretti	Personale docente e componente studentesca
Destinatari Indiretti	Intera comunità accademica
Responsabili Istituzionali	Direttore, Presidente
Responsabili Operativi	Direttore
Risorse finanziarie	Nessuna
Indicatori di Valutazione	Numero di corsi
Tempistica	2024-2027

AREA 5

Contrasto della violenza di genere, comprese le molestie sessuali

OBIETTIVO 1	Supporto psicologico e sostegno alle diverse forme di violenza di genere
Azione	Attivazione di un servizio di orientamento per il supporto psicologico antiviolenza da realizzarsi in collaborazione con lo sportello di ascolto



CONSERVATORIO DI SIENA "RINALDO FRANCI"

ISTITUTO DI ALTA FORMAZIONE ARTISTICA E MUSICALE

	psicologico già avviato
Destinatari Diretti	Personale docente, TA e componente studentesca
Destinatari Indiretti	Intera comunità accademica
Responsabili Istituzionali	Direttore, Presidente
Responsabili Operativi	Direttore, Direttore Amministrativo
Risorse finanziarie	Nessuna
Indicatori di Valutazione	Numero appuntamenti per supporto legati a violenza di genere
Tempistica	2024-2027

OBIETTIVO 2	Prevenzione della molestia e della violenza di genere
Azione	Organizzazione di un evento formativo annuale contro le molestie e la violenza di genere.
Destinatari Diretti	Personale docente, TA e componente studentesca
Destinatari Indiretti	Intera comunità accademica
Responsabili Istituzionali	Direttore, Presidente
Responsabili Operativi	Direttore Amministrativo
Risorse finanziarie	5% delle risorse impegnate per la formazione
Indicatori di Valutazione	Numero partecipanti
Tempistica	2024-2027

Testi e documenti di riferimento

Nella stesura del GEP il gruppo di lavoro ha discusso e confrontato documenti utili a rispondere esattamente ai requisiti posti dall'UE, allineandosi alle indicazioni MUR. Di seguito sono riportati i corsi di formazione e la sitografia utilizzati come riferimento per la stesura del GEP.

- Fondazione CRUI. Vademecum per l'elaborazione del Gender Equality Plan negli Atenei Italiani:

<https://www.cruil.it/archivio-notizie/vademecum-per-l%E2%80%99elaborazione-del-gender-equality-plan-negli-atenei-italiani.html>

- Horizon Europe guidance on gender equality plans:

<https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/ffcb06c3-200a-11ec-bd8e-01aa75ed71a1/language-en/format-PDF/source-232129669>