



CONSERVATORIO DI MUSICA
"G. PUCCINI"
LA SPEZIA

Ministero dell'Università e della Ricerca
Atto Formazione Artistica, Musicale e Coreutica

CONSERVATORIO DI MUSICA G. PUCCINI
LA SPEZIA



CONSERVATORIO DI MUSICA
"G. PUCCINI"
LA SPEZIA

Ministero dell'Università e della Ricerca
Atto Formazione Artistica, Musicale e Coreutica

GENDER EQUALITY PLAN 2022 2025





CONSERVATORIO DI MUSICA
"G. PUCCINI"
LA SPEZIA

Ministero dell'Università e della Ricerca
della Repubblica Italiana

GENDER
EQUALITY PLAN
(GEP)

LA DIREZIONE RICERCA E INNOVAZIONE DELLA COMMISSIONE EUROPEA HA RICHIESTO A TUTTE LE ISTITUZIONI PUBBLICHE CHE VOGLIANO ACCEDERE A UN FINANZIAMENTO DI RICERCA DI DOTARSI DI UN GENDER EQUALITY PLAN:

ESSO SI BASA SU MATERIALI ESISTENTI/ BUONE PRATICHE E RISORSE CHE SOSTENGANO LA

**PARITÀ DI GENERE NELLA RICERCA E
NELL'INNOVAZIONE.**

UN VALORE FONDAMENTALE DELL'UNIONE EUROPEA,
CONDIVISO DALLE ISTITUZIONI E DALLE COMUNITÀ
ACCADEMICHE CHE INTENDANO PERSEGUIRE UNA
DEMOCRAZIA PARITARIA

PRESENTAZIONE

L'attività di ricerca è entrata a pieno titolo, nell'ultimo triennio, nel Conservatorio della Spezia attraverso diversificate iniziative. E proprio l'ambito della ricerca si interseca storicamente con quello della parità di genere; l'Europa ha realizzato un percorso storico di collegamento tra la ricerca e l'impegno per l'eguaglianza di genere, la parità di trattamento tra uomini e donne, e la costruzione di un diritto e politiche antidiscriminatorie.

Com'è noto, l'Unione Europea finanzia dal 1984 attività di ricerca nell'Area di Ricerca Europea (*European Research Area*) attraverso programmi pluriennali di sovvenzione denominati "Programmi quadro per la Ricerca e lo Sviluppo Tecnologico" (*Framework Programme for Research and Technological Development*). Pochi anni dopo l'avvio dei programmi quadro, nel 1998, la Commissione Europea introduce il *Gender mainstreaming*:

"un processo di valutazione delle implicazioni per le donne e per gli uomini di ogni intervento che si intenda porre in essere, sia esso da tradurre in legislazione, in politiche o in programmi, in qualsiasi ambito e a qualsiasi livello. È una strategia che mira a rendere gli interessi e le esperienze delle donne così come degli uomini parte integrante della progettazione, dell'implementazione, del monitoraggio e della valutazione delle politiche e dei programmi di azione, in ogni settore delle sfere politica, economica e sociale, così che donne e uomini possano esserne incisi in eguale misura, e non



si protraggano situazioni di disegualianza. L'obiettivo ultimo del mainstreaming è di conseguire l'eguaglianza di genere".

Requisiti obbligatori del GEP sono:

1. la natura di documento pubblico
2. le risorse dedicate
3. la raccolta e monitoraggio dei dati
4. le azioni di formazione

Viene inoltre suggerita l'organizzazione dello stesso in schede. Il **target diretto**, all'interno della scheda, mostra i principali destinatari interni all'istituzione, il **target indiretto** l'eventuale, più ampia, presenza di destinatari anche al di fuori della comunità Afam; i **responsabili istituzionali** individuati rappresentano i ruoli apicali in Conservatorio cui spetta la competenza dell'applicazione delle azioni indicate per il raggiungimento degli obiettivi, infine i **responsabili operativi** sono incaricati dell'effettiva implementazione delle misure. 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 individuare le caratteristiche dell'ambito nel quale si collocano e rispondere ad esse attraverso modalità appropriate, nel rispetto delle differenze che rendono ogni realtà, anche Afam, diversa dalle altre.

Il Conservatorio G. Puccini di La Spezia 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. Il Conservatorio già da tempo opera in sinergia con associazioni che sostengono iniziative a favore dell'aiuto allo studio (borsa di studio annuale per una studentessa meritevole messa a disposizione da Soroptimist) ma ritiene doveroso iniziare a pianificare una serie di azioni rispondenti alle 5 grandi aree tematiche proposte dalla Commissione Europea. A tal fine si ritiene fondamentale agire per il triennio in oggetto attraverso il GEP Team che, oltre ad elaborare il presente documento, avrà il compito di monitorare costantemente la sua applicazione e i suoi risultati. Le risorse economiche saranno stabilite secondo necessità dal Consiglio di Amministrazione a seguito del monitoraggio sull'applicazione del GEP.



INDICE

AREA 1: equilibrio tra vita privata e lavorativa/ cultura dell'organizzazione/ lotta agli stereotipi

Obiettivo 1: Incremento del lavoro agile come strumento di conciliazione tra vita privata e vita lavorativa

Obiettivo 2: Migliorare l'ambiente di lavoro favorendo la diffusione della cultura condivisa delle pari opportunità

Obiettivo 3: Lotta agli stereotipi di genere e valorizzazione delle diversità

AREA 2: equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali

Obiettivo 1: Promozione di misure a supporto dell'equilibrio di genere nelle posizioni di vertice del Conservatorio

Obiettivo 2: Elaborazione di interventi volti a favorire la rappresentanza del genere sottorappresentato negli organi istituzionali

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

Obiettivo 1: Promozione dell'equilibrio di genere nelle commissioni valutatrici per il reclutamento di personale docente e tecnico amministrativo

AREA 4: integrazione della dimensione di genere nei contenuti della ricerca e dell'insegnamento

Obiettivo 1: Proposte formative per sviluppare le competenze relative all'eguaglianza di genere

Obiettivo 2: Valorizzazione della dimensione di genere nei gruppi di ricerca

AREA 5: misure contro la violenza di genere comprese le molestie sessuali

Obiettivo 1: Promozione di iniziative di supporto psicologico e sostegno alle diverse forme della violenza di genere

Obiettivo 2: Promozione di azioni per sensibilizzare alle diverse forme della violenza di genere

Obiettivo 3: Promozione di azioni di contrasto alle molestie sessuali e morali



CONSERVATORIO DI MUSICA
"G. PUCCINI"
LA SPEZIA

Ministero dell'Università e della Ricerca
della Fondazione "ERASMUS" Ministero e Comune

5 AREE TEMATICHE

1. equilibrio tra **vita privata** e vita lavorativa cultura dell'organizzazione;

2. equilibrio di genere nelle **posizioni di vertice** e negli organi decisionali;

3. parità di genere nel reclutamento e nella progressione di **carriera**;

4. integrazione della dimensione di genere nei contenuti della **ricerca** e dell'insegnamento;

5. misure contro la violenza di genere, comprese le **molestie sessuali**.

- Maurizio Sergi Presidente del Conservatorio
- Giuseppe Bruno Direttore del Conservatorio
- Matteo Rovinalti Direttore amministrativo
- Federico Bardazzi Coordinatore delle Relazioni Internazionali
- Alessandra Montali Coordinatrice della Ricerca
- Francesca Costa Coordinatrice Erasmus
- Paola Olivieri Responsabile amministrativa Erasmus
- Riccardo Cataldo Presidente Nucleo di valutazione

GEP TEAM

AREA 1: equilibrio tra vita privata e lavorativa/ cultura dell'organizzazione/ lotta agli stereotipi

Obiettivo 1	INCREMENTO DEL LAVORO AGILE COME STRUMENTO DI CONCILIAZIONE TRA VITA PRIVATA E VITA LAVORATIVA
AZIONE	Proposta di incremento del lavoro agile in accordo con la normativa vigente e con la rilevazione effettuata dal Conservatorio sulle attività parzialmente o totalmente smartizzabili nell'ottica di favorire l'equilibrio vita privata/vita lavorativa
RESPONSABILI ISTITUZIONALI	Presidente, Direttore, Direttore amministrativo, CA, CdA
DESTINATARI DIRETTI	Personale docente, personale tecnico amministrativo, studenti
DESTINATARI INDIRETTI	Famiglia, altri professionisti e istituzioni del settore
RISORSE UMANE	GEP Team
RISORSE FINANZIARIE	Il Conservatorio allocherà le risorse valutate necessarie dagli organi preposti per raggiungere la finalità di una piena attuazione degli obiettivi fissati anche attraverso un costante monitoraggio
RESPONSABILI OPERATIVI	AM; coordinatrice della Ricerca, FB coordinatore Relazioni Internazionali
INDICATORI E TARGET	Azioni di formazione con i/le responsabili del GEP Team per l'uguaglianza di genere entro dicembre 2022. Presentazione nel Consiglio Accademico entro giugno 2023. Indagine sullo Stress da Lavoro 2024.
RISULTATO ATTESO	Potenziamento del benessere lavorativo, potenziamento della comunicazione tra amministrativi e docenti, potenziamento della partecipazione alle lezioni.
VALUTAZIONE	CA, CdA, NdV
AGENDA 2030 PER LO SVILUPPO SOSTENIBILE	SDG 3 Salute e Benessere. SDG 5 Parità di genere. SDG 9 Imprese, Innovazione e Infrastrutture. SDG 11 Città e comunità sostenibili.

Timing:



AREA 1: equilibrio tra vita privata e lavorativa/ cultura dell'organizzazione/lotta agli stereotipi

Obiettivo 2	MIGLIORARE L'AMBIENTE DI LAVORO FAVORENDO LA DIFFUSIONE DELLA CULTURA CONDIVISA DELLE PARI OPPORTUNITÀ
AZIONE	Individuazione di un delegato del Direttore per le questioni di genere e le pari opportunità. Tale figura opererà in collegamento con: il GEP Team, il corpo docente, la consulta degli studenti, il personale tecnico amministrativo al fine di individuare le criticità e proporre incontri annuali (almeno tre per gli anni accademici 2022-2023, 2023-2024, 2024-2025) per la diffusione dei principi fondanti della cultura di genere e l'aggiornamento sullo stato dell'arte delle politiche del Conservatorio in questo campo. Il delegato fornirà report annuali sugli incontri e individuerà le best practices da attuare.
RESPONSABILI ISTITUZIONALI	Presidente, Direttore, Direttore amministrativo, CA, CdA
DESTINATARI DIRETTI	Comunità AFAM
DESTINATARI INDIRETTI	Società
RISORSE UMANE	GEP Team
RISORSE FINANZIARIE	Il Conservatorio allocherà le risorse valutate necessarie dagli organi preposti per raggiungere la finalità di una piena attuazione degli obiettivi fissati anche attraverso un costante monitoraggio
RESPONSABILI OPERATIVI	AM coordinatrice della Ricerca, FB coordinatore Relazioni Internazionali
INDICATORI E TARGET	Numero incontri, numero partecipanti, report finale di valutazione degli incontri annuali, redazione di documento di best-practices (alla fine del terzo anno accademico)
RISULTATO ATTESO	Potenziamento del benessere comunitario
VALUTAZIONE	CA, CdA, NdV
AGENDA 2030 PER LO SVILUPPO SOSTENIBILE	SDG 3 Salute e Benessere. SDG 5 Parità di genere SDG 11 Città e comunità sostenibili.

Timing:



AREA 1: equilibrio tra vita privata e lavorativa/ cultura dell'organizzazione/lotta agli stereotipi

Obiettivo 3	LOTTA AGLI STEREOTIPI DI GENERE E VALORIZZAZIONE DELLE DIVERSITÀ
AZIONE/I	Progettazione di almeno una iniziativa annuale destinata a docenti, studenti e personale tecnico-amministrativo che presenti testimonianze positive di leadership maschile e femminile che in ambito professionale e artistico abbiano abbattuto stereotipi di genere o stiano lavorando per rendere gli ambienti professionali più inclusivi e capaci di valorizzare le diversità.
RESPONSABILI ISTITUZIONALI	Presidente, Direttore, Direttore amministrativo, CA, CdA
DESTINATARI DIRETTI	Comunità AFAM
DESTINATARI INDIRETTI	Società
RISORSE UMANE	GEP Team
RISORSE FINANZIARIE	Il Conservatorio allocherà le risorse valutate necessarie dagli organi preposti per raggiungere la finalità di una piena attuazione degli obiettivi fissati anche attraverso un costante monitoraggio
RESPONSABILI OPERATIVI	AM coordinatrice della Ricerca, FB coordinatore Relazioni Internazionali
INDICATORI E TARGET	Numero partecipanti, report finale di valutazione delle iniziative annuali a cura del GEP Team
RISULTATO ATTESO	Potenziamento di una cultura libera da stereotipi, istruzione di qualità.
VALUTAZIONE	CA, CdA, NdV
AGENDA 2030 PER LO SVILUPPO SOSTENIBILE	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.

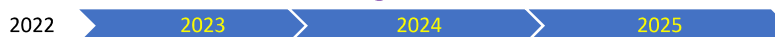
Timing:



AREA 2: equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali

Obiettivo 1	PROMOZIONE DI MISURE A SUPPORTO DELL'EQUILIBRIO DI GENERE NELLE POSIZIONI DI VERTICE DEL CONSERVATORIO
AZIONE/I	<ul style="list-style-type: none"> Proposta di modifica dei Regolamenti delle Strutture inserendo la previsione della necessità di garantire il bilanciamento di genere negli Organi collegiali, nelle Commissioni e in tutti gli organismi del Conservatorio comunque denominati. Eventuale connessa modifica delle norme riguardanti l'individuazione dei/ delle componenti di Organi/Organismi e Commissioni.
RESPONSABILI ISTITUZIONALI	Presidente, Direttore, Direttore amministrativo, CA, CdA
DESTINATARI DIRETTI	Personale docente, personale tecnico amministrativo
DESTINATARI INDIRETTI	Comunità AFAM
RISORSE UMANE	GEP Team
RISORSE FINANZIARIE	Il Conservatorio allocherà le risorse valutate necessarie dagli organi preposti per raggiungere la finalità di una piena attuazione degli obiettivi fissati anche attraverso un costante monitoraggio
RESPONSABILI OPERATIVI	AM coordinatrice della Ricerca e FB coordinatore Relazioni Internazionali
INDICATORI E TARGET	Report finale di valutazione delle iniziative annuali a cura del GEP Team
RISULTATO ATTESO	Potenziamento dell'equilibrio di genere negli organi decisionali e nelle posizioni di vertice
VALUTAZIONE	CA, CdA, NdV
AGENDA 2030 PER LO SVILUPPO SOSTENIBILE	SDG 5 Parità di genere. SDG 10 Ridurre le disuguaglianze. SDG 16 Pace, giustizia e istituzioni solide.

Timing:



AREA 2: equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali

Obiettivo 2	ELABORAZIONE DI INTERVENTI VOLTI A FAVORIRE LA RAPPRESENTANZA DEL GENERE SOTTORAPPRESENTATO NEGLI ORGANI ISTITUZIONALI
AZIONE	<ul style="list-style-type: none"> • Analisi preliminare di tutti i regolamenti al fine di individuare possibilità di intervento sulle regole esistenti, finalizzate a favorire la rappresentanza del genere sottorappresentato, e dunque il riequilibrio di genere, all'interno di tutti gli organi del Conservatorio. • Elaborazione di Linee guida per l'equilibrio di genere nelle nomine all'interno del Conservatorio.
RESPONSABILI ISTITUZIONALI	Presidente, Direttore, Direttore amministrativo, CA, CdA. Eventuali modifiche regolamentari sono proposte dal GEP Team al Consiglio Accademico che a sua volta le sottopone al CdA per approvazione
DESTINATARI DIRETTI	Personale docente, personale tecnico amministrativo
DESTINATARI INDIRETTI	Comunità AFAM
RISORSE UMANE	GEP Team
RISORSE FINANZIARIE	Il Conservatorio allocherà le risorse valutate necessarie dagli organi preposti per raggiungere la finalità di una piena attuazione degli obiettivi fissati anche attraverso un costante monitoraggio
RESPONSABILI OPERATIVI	AM coordinatrice della Ricerca, FB coordinatore Relazioni Internazionali
INDICATORI E TARGET	<ul style="list-style-type: none"> • Campagna comunicativa sulle Linee Guida rivolta all'intera comunità entro dicembre 2023. • Monitoraggio annuale del rispetto delle Linee Guida negli eventi patrocinati dal Conservatorio (dicembre 2023-dicembre 2025).
RISULTATO ATTESO	Promozione della presenza delle donne negli organi di vertice dell'Ateneo, riduzione della sottorappresentazione e promozione di un cambiamento strutturale
VALUTAZIONE	report di monitoraggio del GEP Team sull'effettivo rispetto delle Linee guida adottate.



CONSERVATORIO DI MUSICA
"G. PUCCINI"
LA SPEZIA
Ministero dell'Università e della Ricerca
e del Patrimonio Culturale, Musei e Concerti

**AGENDA 2030 PER LO
SVILUPPO
SOSTENIBILE**

SDG 5 Parità di genere.
SDG 10 Ridurre le disuguaglianze.
SDG 16 Pace, giustizia e istituzioni solide.

Timing:



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

Obiettivo 1	PROMOZIONE DELL'EQUILIBRIO DI GENERE NELLE COMMISSIONI VALUTATRICI PER IL RECLUTAMENTO DI PERSONALE DOCENTE E TECNICO AMMINISTRATIVO.
AZIONE/I	<ul style="list-style-type: none"> • Monitoraggio annuale da sottoporre al Consiglio Accademico del rispetto dell'articolo (da inserire nelle Linee guida per l'equilibrio di genere) che disciplina la composizione delle Commissioni per il reclutamento e la predisposizione delle graduatorie del Conservatorio. • Rendicontazione del rispetto dell'equilibrio di genere nelle commissioni di reclutamento del personale tecnico-amministrativo. • Diffusione all'intera comunità e a tutti/e le componenti delle commissioni delle procedure concorsuali del Conservatorio di video e materiale informativo indirizzati a contrastare gli stereotipi di genere nella valutazione.
RESPONSABILI ISTITUZIONALI	Presidente, Direttore, Direttore amministrativo, CA, CdA
DESTINATARI DIRETTI	Componenti delle Commissioni di concorso e selezione, Consiglio d'Amministrazione
DESTINATARI INDIRETTI	Comunità AFAM
RISORSE UMANE	GEP Team
RISORSE FINANZIARIE	Il Conservatorio allocherà le risorse valutate necessarie dagli organi preposti per raggiungere la finalità di una piena attuazione degli obiettivi fissati anche attraverso un costante monitoraggio
RESPONSABILI OPERATIVI	AM coordinatrice della Ricerca, FB coordinatore Relazioni Internazionali
INDICATORI E TARGET	<ul style="list-style-type: none"> • Monitoraggio del rispetto degli articoli che nelle Linee guida per l'equilibrio di genere disciplinano la composizione equilibrata delle Commissioni di concorso e di selezione rispetto alla variabile genere a partire dal 2023. • Pubblicazione annuale on line delle percentuali di equilibrio di genere nelle Commissioni di concorso e selezione a partire dal 2023.



CONSERVATORIO DI MUSICA
"G. PUCCINI"
LA SPEZIA

Ministero dell'Università e della Ricerca
della Pubblica Istruzione, Musei e Circoli

RISULTATO ATTESO	Equilibrio di genere nel reclutamento.
VALUTAZIONE	CA e NdV da effettuarsi al termine del triennio accademico
AGENDA 2030 PER LO SVILUPPO SOSTENIBILE	SDG 5 Parità di genere. SDG 10 Ridurre le disuguaglianze. SDG 16 Pace, giustizia e istituzioni solide.

Timing:



AREA 4: integrazione della dimensione di genere nei contenuti della ricerca e dell'insegnamento

Obiettivo 1	PROPOSTE FORMATIVE PER SVILUPPARE LE COMPETENZE RELATIVE ALL'EGUAGLIANZA DI GENERE
AZIONE	Realizzazione di un corso di formazione in modalità e-learning sull'uguaglianza di genere, diversità e inclusione, diritti della persona, lotta agli stereotipi, contrasto alla violenza per tutto il personale docente, ricercatore tecnico-amministrativo e per l'intera comunità studentesca (con relativo attestato di frequenza). Il corso prevederà una fase iniziale di autoaggiornamento, una serie di lezioni di uno o più esperti/e, una fase finale di discussione dei docenti
RESPONSABILI ISTITUZIONALI	Presidente, Direttore, Direttore amministrativo, CA, CdA
DESTINATARI DIRETTI	Personale docente, personale tecnico amministrativo, studenti
DESTINATARI INDIRETTI	Comunità AFAM
RISORSE UMANE	GEP Team
RISORSE FINANZIARIE	Il Conservatorio allocherà le risorse valutate necessarie dagli organi preposti per raggiungere la finalità di una piena attuazione degli obiettivi fissati anche attraverso un costante monitoraggio,
RESPONSABILI OPERATIVI	AM coordinatrice della Ricerca, FB coordinatore Relazioni Internazionali
INDICATORI E TARGET	Questionario di gradimento sottoposto ai partecipanti. Relazione del GEP Team a termine corso formazione
RISULTATO ATTESO	Promozione della diffusione di una maggiore consapevolezza dell'uguaglianza di genere e promozione di un cambiamento strutturale
VALUTAZIONE	CA, CdA, NdV,
AGENDA 2030 PER LO SVILUPPO SOSTENIBILE	SDG 5 Parità di genere. SDG 10 Ridurre le disuguaglianze. SDG 16 Pace, giustizia e istituzioni solide.

Timing:



AREA 4: integrazione della dimensione di genere nei contenuti della ricerca e dell'insegnamento

Obiettivo 2	VALORIZZAZIONE DELLA DIMENSIONE DI GENERE NEI GRUPPI DI RICERCA
AZIONE	Progettazione, in collaborazione con il gruppo di ricerca e in occasione della giornata annuale della ricerca del Conservatorio, di una sessione (workshop/seminario) che presenti relazioni sull'importanza di donne musiciste, compositrici, studiose possibilmente con il coinvolgimento, in qualità di coordinatrici dei lavori e relatrici, di laureate e dottorande del Conservatorio, studentesse del Conservatorio, anche in mobilità Erasmus, e studentesse di Licei Musicali.
RESPONSABILI ISTITUZIONALI	Presidente, Direttore, Direttore amministrativo, CA, CdA
DESTINATARI DIRETTI	Personale docente, studenti
DESTINATARI INDIRETTI	Comunità AFAM
RISORSE UMANE	GEP Team
RISORSE FINANZIARIE	Il Conservatorio allocherà le risorse valutate necessarie dagli organi preposti per raggiungere la finalità di una piena attuazione degli obiettivi fissati anche attraverso un costante monitoraggio,
RESPONSABILI OPERATIVI	Alessandra Montali coordinatrice della Ricerca, Federico Bardazzi coordinatore Relazioni Internazionali
INDICATORI E TARGET	Relazione del coordinatore della ricerca
RISULTATO ATTESO	Sviluppo della cultura della rappresentanza di genere, valorizzazione della ricerca legata al tema dell'eguaglianza di genere.
VALUTAZIONE	CA, CdA, NdV
AGENDA 2030 PER LO SVILUPPO SOSTENIBILE	SDG 5 Parità di genere. SDG 10 Ridurre le disuguaglianze. SDG 16 Pace, giustizia e istituzioni solide.

Timing:



AREA 5: misure contro la violenza di genere comprese le molestie sessuali

Obiettivo 1	PROMOZIONE DI INIZIATIVE DI SUPPORTO PSICOLOGICO E SOSTEGNO ALLE DIVERSE FORME DELLA VIOLENZA DI GENERE
AZIONE	<ul style="list-style-type: none"> • Attivazione di uno sportello di Aiuto Psicologico rivolto alla comunità studentesca • Attivazione di uno sportello di ascolto psicologico rivolto ai/alle dipendenti (docenti e amministrativi) • Servizio di orientamento per il supporto psicologico antiviolenza da realizzarsi in collaborazione stratta con lo sportello di aiuto psicologico e con lo sportello di ascolto psicologico
RESPONSABILI ISTITUZIONALI	Presidente, Direttore, Direttore amministrativo, CA, CdA
DESTINATARI DIRETTI	Personale docente, studenti
DESTINATARI INDIRETTI	Comunità AFAM
RISORSE UMANE	GEP Team
RISORSE FINANZIARIE	Il Conservatorio allocherà le risorse valutate necessarie dagli organi preposti per raggiungere la finalità di una piena attuazione degli obiettivi fissati anche attraverso un costante monitoraggio,
RESPONSABILI OPERATIVI	AM coordinatrice della Ricerca, FB coordinatore Relazioni Internazionali
INDICATORI E TARGET	Realizzazione studio di fattibilità tra entro giugno 2024.
RISULTATO ATTESO	Primo sostegno/ascolto a persone vittime di discriminazioni e forme di violenza di genere.
VALUTAZIONE	report di monitoraggio del GEP Team sull'effettivo rispetto delle Linee guida adottate.
AGENDA 2030 PER LO SVILUPPO SOSTENIBILE	SDG 3 Salute e benessere. SDG 5 Parità di genere. SDG 16 Pace, giustizia e istituzioni solide.

Timing:

2022

2023

2024

2025

AREA 5: misure contro la violenza di genere comprese le molestie sessuali

Obiettivo 2	PROMOZIONE DI AZIONI PER SENSIBILIZZARE ALLE DIVERSE FORME DELLA VIOLENZA DI GENERE
AZIONE	<p>Organizzazione, in collaborazione con i Centri antiviolenza, le case delle donne, l'Unione Donne Italiane, associazioni femminili come Soroptimist, 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 accademica.</p> <p>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 del Conservatorio e sui social.</p>
RESPONSABILI ISTITUZIONALI	Presidente, Direttore, Direttore amministrativo, CA, CdA
DESTINATARI DIRETTI	Personale docente, studenti
DESTINATARI INDIRETTI	Comunità AFAM
RISORSE UMANE	GEP Team
RISORSE FINANZIARIE	Il Conservatorio allocherà le risorse valutate necessarie dagli organi preposti per raggiungere la finalità di una piena attuazione degli obiettivi fissati anche attraverso un costante monitoraggio,
RESPONSABILI OPERATIVI	AM coordinatrice della Ricerca, FB coordinatore Relazioni Internazionali
INDICATORI E TARGET	Realizzazione di un'iniziativa annuale sui temi della violenza di genere, dell'identità di genere, delle molestie e il loro contrasto a partire dal 2023. Realizzazione di un flyer/pieghevole entro giugno 2024.
RISULTATO ATTESO	Sviluppo della cultura di abolizione delle discriminazioni e delle diverse forme di violenza di genere.
VALUTAZIONE	CA, CdA, NdV,

**AGENDA 2030 PER LO
SVILUPPO
SOSTENIBILE**

SDG 3 Salute e benessere.
SDG 5 Parità di genere.
SDG 16 Pace, giustizia e istituzioni solide. SDG 17 Partnership per gli obiettivi.

Timing:



AREA 5: misure contro la violenza di genere comprese le molestie sessuali

Obiettivo 3	PROMOZIONE DI AZIONI DI CONTRASTO ALLE MOLESTIE SESSUALI E MORALI
AZIONE	Monitoraggio del CA, attraverso la richiesta di una relazione di monitoraggio agli esperti degli sportelli psicologici, del corretto comportamento ai fini di una prevenzione delle molestie morali e sessuali e il loro contrasto
RESPONSABILI ISTITUZIONALI	Presidente, Direttore, Direttore amministrativo, CA, CdA
DESTINATARI DIRETTI	Personale docente, amministrativo, studenti
DESTINATARI INDIRETTI	Comunità AFAM, società
RISORSE UMANE	GEP Team
RISORSE FINANZIARIE	Il Conservatorio allocherà le risorse valutate necessarie dagli organi preposti per raggiungere la finalità di una piena attuazione degli obiettivi fissati anche attraverso un costante monitoraggio,
RESPONSABILI OPERATIVI	Alessandra Montali coordinatrice della Ricerca, Federico Bardazzi coordinatore Relazioni Internazionali
INDICATORI E TARGET	Presentazione annuale in una seduta del Consiglio Accademico della relazione di monitoraggio per la prevenzione delle molestie morali e sessuali e il loro contrasto.
RISULTATO ATTESO	Emergenza casi di violenza di genere e molestie, e conseguente confronto con le sue origini e radici. Miglioramento dei livelli di benessere psico-fisico della comunità Afam
VALUTAZIONE	CA, CdA, NdV
AGENDA 2030 PER LO SVILUPPO SOSTENIBILE	SDG 5 Parità di genere. SDG 16 Pace, giustizia e istituzioni solide.

Timing:

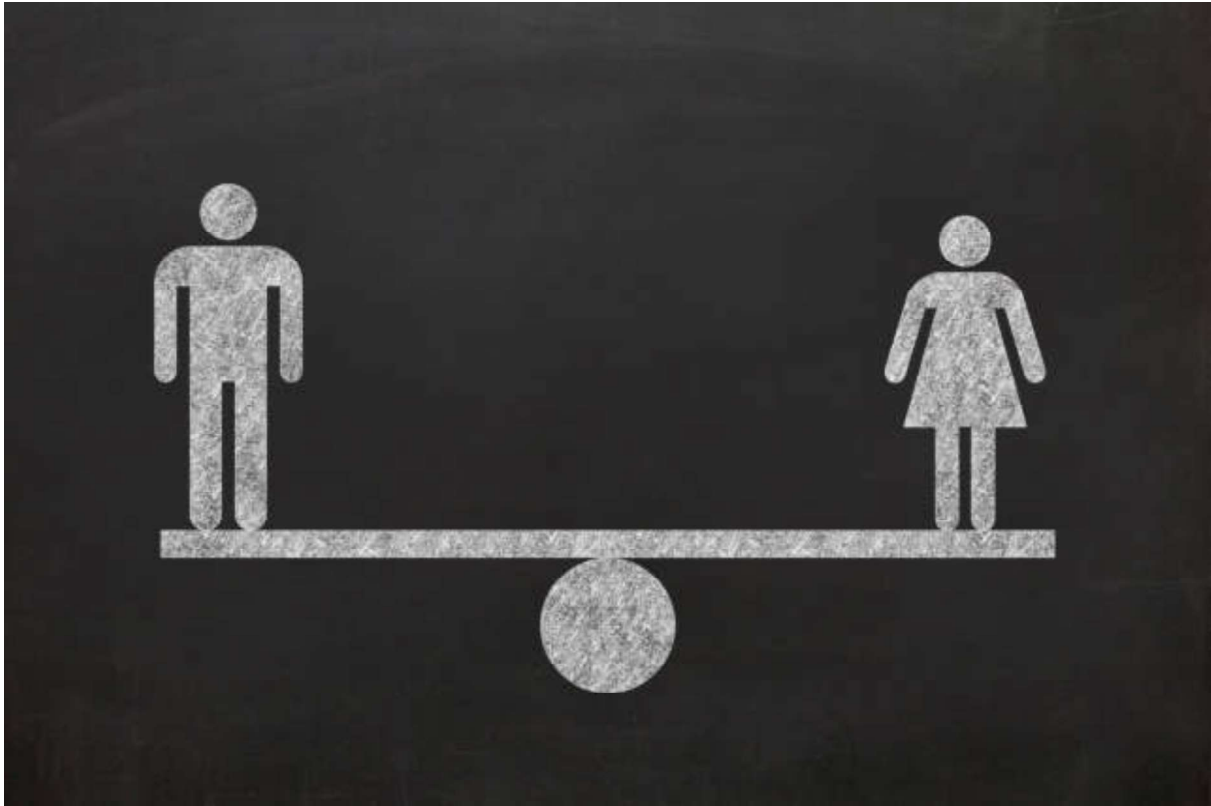
2022



Conservatorio di Musica G. Puccini
La Spezia



CONSERVATORIO DI MUSICA
"G. PUCCINI"
LA SPEZIA
Ministero dell'Università e della Ricerca
della Pubblica Istruzione, Ministero e Comitato



<https://conssp.it/>