Piano per l'Uguaglianza di Genere

Gender Equality Plan (GEP) 2025–2027

Conservatorio di Musica "Luigi Cherubini" — Firenze

---

1. Premessa

Il presente Piano per l'Uguaglianza di Genere (*Gender Equality Plan*, GEP) definisce gli obiettivi, le azioni e gli indicatori con cui il Conservatorio di Musica "Luigi Cherubini" di Firenze persegue la parità di genere nella propria comunità accademica, nell'organizzazione del lavoro, nell'offerta formativa, nella ricerca e nella produzione artistica, per il triennio 2025–2027.

Il documento risponde a due esigenze distinte che convergono in un unico strumento.

La prima è **europea**. Dal 2022 la Commissione europea ha introdotto il possesso di un Gender Equality Plan come **criterio di ammissibilità** per la partecipazione ai bandi di Horizon Europe da parte degli enti pubblici, degli istituti di istruzione superiore e degli organismi di ricerca stabiliti negli Stati membri e nei Paesi associati. La *Horizon Europe Guidance on Gender Equality Plans* precisa che tutte le organizzazioni che presentano domanda di finanziamento devono rendere un'autodichiarazione già in fase di proposta, mediante uno specifico questionario che conferma il possesso di un GEP («All organisations applying for Horizon Europe funding must submit a self-declaration at the proposal stage, through a specific questionnaire confirming they have a GEP in place»); il questionario è compilato una sola volta dal rappresentante legale designato (LEAR) per l'intera durata del Programma quadro ed è successivamente incluso nel processo di validazione del soggetto giuridico. L'ente che al momento della proposta dichiari di non disporre di un GEP beneficia di una tolleranza che si estende fino alla fase di preparazione della convenzione di sovvenzione; se a quel momento il requisito non è soddisfatto, **il partner non può partecipare al progetto selezionato**. Il criterio si estende, per effetto di richiami espliciti o di prassi valutative consolidate, a un numero crescente di programmi europei e nazionali di finanziamento della ricerca e della cooperazione accademica.

La seconda è **nazionale e ordinamentale**. L'ordinamento italiano impone già alle pubbliche amministrazioni — e quindi alle Istituzioni AFAM — un insieme di obblighi in materia di pari opportunità: la costituzione del Comitato unico di garanzia, l'adozione di piani triennali di azioni positive, la riserva di almeno un terzo dei posti di componente delle commissioni di concorso. Il GEP non duplica tali adempimenti: li raccoglie in un quadro strategico unitario, ne esplicita gli obiettivi e ne rende verificabile l'attuazione.

A queste si aggiunge una ragione propria dell'Istituzione. Il Conservatorio non è soltanto un luogo di formazione: è un luogo di **produzione artistica**, in cui si sceglie che cosa eseguire, chi dirige, chi è invitato, quali opere entrano nei programmi d'esame e nel repertorio di studio. Su questo

terreno la dimensione di genere non è un adempimento amministrativo ma una scelta culturale, ed è il terreno su cui un Conservatorio può incidere in modo che un ateneo generalista non può.

1.1 Specificità dell'istituzione

La redazione del Piano tiene conto di tre caratteristiche che distinguono un Conservatorio dagli altri enti di alta formazione e ricerca:

- **La didattica individuale.** Gran parte dell'insegnamento si svolge nel rapporto uno-a-uno fra docente e studente, con una continuità pluriennale e un'asimmetria di ruolo che non trova equivalenti nella didattica universitaria in aula. Ciò richiede misure organizzative specifiche in materia di trasparenza, di prevenzione delle molestie e di canali di segnalazione.
- **La presenza di minori.** L'utenza comprende allievi minorenni nei percorsi propedeutici e pre-accademici. Le misure di prevenzione e i canali di ascolto vanno progettati anche per loro e per le famiglie.
- **Le dimensioni contenute.** Con poco più di centocinquanta unità di personale, le analisi statistiche sono fragili: una variazione di due o tre unità produce scarti percentuali vistosi. Per questa ragione il Piano assume i dati come **indicazioni da monitorare nel tempo** e non come misure puntuali di disparità. La stessa dimensione contenuta è però un vantaggio: rende le azioni correttive più rapide da introdurre e più facili da verificare.

---

2. Quadro normativo e di riferimento

Livello europeo

- Regolamento (UE) 2021/695 istitutivo di Horizon Europe e relativo Programma di lavoro, che introduce il GEP fra i criteri di ammissibilità per i bandi con scadenza dal 2022.
- *Horizon Europe Guidance on Gender Equality Plans* (Commissione europea, 2021), che definisce i quattro requisiti obbligatori di processo e le cinque aree di contenuto raccomandate.
- Comunicazione della Commissione *A Union of Equality: Gender Equality Strategy 2020-2025* e successivi aggiornamenti.
- Strumenti metodologici dello *European Institute for Gender Equality* (EIGE), in particolare il *GEAR tool*.

Livello nazionale

- **D.lgs. 11 aprile 2006, n. 198** (Codice delle pari opportunità), art. 48: le pubbliche amministrazioni predispongono piani triennali di azioni positive volti a rimuovere gli ostacoli alla piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro, con riequilibrio della presenza femminile nei settori in cui sussiste un divario di genere non inferiore a due terzi (sintesi redazionale della norma).

- **D.lgs. 30 marzo 2001, n. 165**, art. 57, comma 1, lett. a): le amministrazioni pubbliche «riservano alle donne, salva motivata impossibilità, almeno un terzo dei posti di componente delle commissioni di concorso»; lett. b): «adottano propri atti regolamentari per assicurare pari opportunità fra uomini e donne sul lavoro».
- **Legge 4 novembre 2010, n. 183**, art. 21: «Le pubbliche amministrazioni costituiscono al proprio interno [...] il "Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni"», che sostituisce e riunisce le competenze dei comitati per le pari opportunità e dei comitati paritetici sul fenomeno del mobbing.
- **Legge 21 dicembre 1999, n. 508** e relativi regolamenti attuativi, che definiscono l'autonomia statutaria, didattica, scientifica, amministrativa e di ricerca delle Istituzioni AFAM.
- Ove l'Istituzione sia tenuta alla sua adozione, il **Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO)**, che assorbe il piano triennale di azioni positive: il GEP va in tal caso raccordato alla relativa sezione e non sovrapposto ad essa.

Livello istituzionale

- Statuto e Regolamento generale del Conservatorio.
- Regolamenti in materia di reclutamento del personale, di funzionamento degli organi e di attività di produzione artistica.
- Codice di comportamento dei dipendenti pubblici e disciplina sul *whistleblowing* già adottata dall'Istituzione.

---

3. I quattro requisiti essenziali

Il Piano soddisfa i quattro requisiti obbligatori di processo stabiliti dalla Commissione europea.

3.1 Pubblicità

Il GEP è un documento formale, **sottoscritto dal Direttore e dal Presidente**, **approvato dal Consiglio Accademico per i profili di competenza e adottato con delibera del Consiglio di Amministrazione**.

È pubblicato in forma stabile:

- sul sito istituzionale, in una pagina dedicata raggiungibile dal menu principale;
- nella sezione **Amministrazione trasparente**;

3.2 Risorse dedicate

Per l'attuazione del Piano l'Istituzione:

- nomina una **Delegata o un Delegato del Direttore per l'uguaglianza di genere e l'inclusione**, con incarico triennale e riconoscimento nell'ambito degli incarichi istituzionali retribuiti;
- costituisce un **Gruppo di lavoro GEP** composto dalla Delegata o dal Delegato, da un componente del CUG, da un'unità del personale amministrativo, da un docente e da una rappresentanza studentesca designata dalla Consulta;
- **costituisce o rinnova il Comitato unico di garanzia (CUG)** ai sensi dell'art. 21 della legge 183/2010, assicurandone la composizione paritetica e l'effettivo funzionamento;
- destina nel bilancio di previsione di ciascun esercizio del triennio una **dotazione specifica** per formazione, indagini di clima, servizio di ascolto e iniziative culturali connesse al Piano;
- assicura al Gruppo di lavoro l'accesso ai dati di personale e carriera necessari al monitoraggio, nel rispetto della normativa sulla protezione dei dati personali.

L'entità della dotazione è determinata annualmente in sede di bilancio di previsione, su proposta del Gruppo di lavoro GEP, ed è indicata nella relazione annuale di monitoraggio insieme alla sua utilizzazione.

3.3 Raccolta dei dati e monitoraggio

L'Istituzione rileva annualmente, con riferimento all'anno accademico, un **set minimo di dati disaggregati per genere** (Allegato A), relativo a studenti, personale docente, personale tecnico-amministrativo, organi di governo, commissioni, mobilità internazionale e attività di produzione artistica.

I dati sono elaborati in una **relazione annuale di monitoraggio**, presentata al Consiglio Accademico e al Consiglio di Amministrazione entro il 31 marzo di ciascun anno e pubblicata insieme al Piano. La relazione dà conto dello stato di avanzamento di ciascuna azione rispetto alla linea di base indicata al § 6.

3.4 Formazione

Il Piano prevede attività di sensibilizzazione e formazione rivolte a tutta l'organizzazione e, specificamente, **formazione sui pregiudizi inconsapevoli di genere destinata al personale con funzioni decisionali** — Direzione, componenti degli organi collegiali, componenti delle commissioni di concorso e d'esame, responsabili di uffici.

Il piano formativo triennale, articolato nell'Area 1, è approvato annualmente dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Gruppo di lavoro GEP, sentito il CUG.

CHERUBINI
CONSERVATORIO DI MUSICA
FIRENZE

4. Analisi di contesto: dati disaggregati per genere

I dati di questa sezione provengono dall'**Ufficio di statistica del Ministero dell'Università e della Ricerca (USTAT)**, serie storiche aperte su iscritti e personale AFAM, aggiornate all'a.a. 2024/2025, integrate dai dati di composizione degli organi pubblicati sul sito istituzionale. Le fonti puntuali sono indicate nell'Allegato B.

4.1 Studentesse e studenti

Iscritti al Conservatorio "Luigi Cherubini", serie a.a. 2020/21 – 2024/25

Anno accademico	Donne	Uomini	Totale	% donne
2020/21	252	300	552	45,7%
2021/22	260	327	587	44,3%
2022/23	310	397	707	43,8%
2023/24	327	392	719	45,5%
2024/25	330	432	762	43,3%

Nel quinquennio la popolazione studentesca cresce del 38%, ma la crescita è assorbita in misura maggiore dalla componente maschile: la quota femminile scende di 2,4 punti percentuali.

Ripartizione per area disciplinare, a.a. 2024/25

Area disciplinare	Donne	Uomini	Totale	% donne
Ricerca – ambito musicale (dottorato)	6	3	9	66,7%
Canto e teatro musicale	84	47	131	64,1%
Strumenti ad arco e a corda	93	65	158	58,9%
Didattica della musica	15	13	28	53,6%
Strumenti a fiato	35	57	92	38,0%
Strumenti a tastiera e a percussione	59	97	156	37,8%
Teoria e analisi, composizione e direzione	14	35	49	28,6%
Nuove tecnologie e linguaggi musicali	24	113	137	17,5%
Musica d'insieme	0	2	2	—
Totale	**330**	**432**	**762**	**43,3%**

Il dato aggregato nasconde una **segregazione orizzontale marcata**: dal 64,1% di presenza femminile nel canto si scende al 17,5% nelle nuove tecnologie e linguaggi musicali e al 28,6% in teoria, analisi, composizione e direzione. La distanza fra l'area più femminile e quella meno femminile supera i quarantasei punti percentuali.

Questo è il dato più rilevante del Piano, per due ragioni. Riguarda gli insegnamenti che conducono ai ruoli di maggiore visibilità e autorità nella professione musicale — la composizione, la direzione, la produzione elettroacustica e digitale. E riguarda l'area in cui l'Istituzione concentra la propria progettualità europea e tecnologica, dove una composizione di genere così squilibrata si riflette direttamente sulla qualità e sull'ammissibilità delle proposte.

Confronto con il sistema nazionale, a.a. 2024/25

	% donne
Conservatori statali, totale nazionale	41,1%
Conservatorio "Luigi Cherubini"	43,3%
Sistema AFAM nel suo complesso (a.a. 2023/24)	59%

Il Conservatorio si colloca lievemente al di sopra della media nazionale dei Conservatori. Il confronto con l'insieme del sistema AFAM mostra però che il settore musicale è l'unico in cui la presenza femminile è minoritaria, contro un dato di sistema del 59% e un picco dell'86% nell'area coreutica.

4.2 Personale docente

Docenti del Conservatorio per tipologia contrattuale, a.a. 2024/25

Tipologia	Donne	Uomini	Totale	% donne
Tempo indeterminato	33	75	108	30,6%
Tempo determinato	1	1	2	50,0%
Collaboratori a contratto	0	5	5	0,0%
Totale	**34**	**81**	**115**	**29,6%**

Serie storica, docenti a tempo indeterminato

Anno accademico	Donne	Uomini	% donne
2021/22	31	70	30,7%
2022/23	33	76	30,3%
2023/24	31	75	29,2%
2024/25	33	75	30,6%

La quota femminile del corpo docente è **stabile intorno al 30% da un quadriennio**: non peggiora, ma non si muove. Con una media nazionale dei Conservatori pari al 29,0% di docenti donne (2.190 su 7.551 nell'a.a. 2024/25), il dato dell'Istituzione è allineato al sistema; il sistema, però, presenta nel suo complesso uno squilibrio prossimo alla soglia dei due terzi richiamata dall'art. 48 del d.lgs. 198/2006.

Il confronto fra il 43,3% di studentesse e il 29,6% di docenti donne indica una **dispersione della componente femminile fra il percorso di studi e l'accesso all'insegnamento**. Il dato non è imputabile, di per sé, alle procedure dell'Istituzione — dipende in larga parte dai percorsi professionali del settore e dalla composizione delle graduatorie nazionali — ma va misurato e seguito, ed è la ragione per cui il Piano prevede il monitoraggio per genere di tutte le procedure di reclutamento (Area 3).

L'assenza di donne fra i cinque collaboratori a contratto dell'a.a. 2024/25 riguarda numeri troppo piccoli per fondare un giudizio; entra nel set di monitoraggio proprio per questo.

4.3 Personale tecnico-amministrativo

Personale TA per qualifica, a.a. 2024/25

Qualifica	Donne	Uomini	Totale	% donne
Direttore amministrativo	1	0	1	100%
Direttore di ragioneria o biblioteca	1	0	1	100%
Assistente	8	2	10	80,0%
Collaboratore	7	2	9	77,8%
Coadiutore	12	4	16	75,0%
Totale	**29**	**8**	**37**	**78,4%**

Il quadro complessivo mostra una **segregazione per funzione**: le donne sono il 78,4% del personale tecnico-amministrativo e il 29,6% del personale docente. Entrambe le aree superano, in direzioni opposte, il rapporto di due terzi. Le due posizioni apicali amministrative sono ricoperte da donne.

4.4 Organi di governo e di rappresentanza

Organo	Componenti	di cui donne	% donne
Consiglio di Amministrazione	5	1	20,0%
Consiglio Accademico	11	1	9,1%
— di cui componente docente	9	1	11,1%
Nucleo di Valutazione	3	2	66,7%
Revisori dei conti	2	2	100%
Consulta degli Studenti	5	1	20,0%
Direzione (Direttore e Prodirettori)	3	1	33,3%

La Presidenza dell'Istituzione è ricoperta da una donna, così come la Presidenza del Nucleo di Valutazione e le due posizioni apicali amministrative. Negli **organi accademici elettivi**, invece, la presenza femminile è nettamente inferiore al peso della componente rappresentata: l'11,1% dei docenti eletti in Consiglio Accademico a fronte del 30,6% di docenti donne in servizio, e nessuna studentessa nella Consulta a fronte del 43,3% di studentesse iscritte.

A differenza delle tabelle precedenti, che derivano dalle rilevazioni statistiche ministeriali, la composizione per genere degli organi è stata ricostruita dalle qualifiche e dai nomi pubblicati nell'organigramma istituzionale: il dato è verificato dagli uffici prima dell'adozione del Piano.

4.5 Sintesi delle criticità

1. **Segregazione orizzontale fra aree disciplinari** (dal 64,1% al 17,5% di presenza femminile), concentrata nelle aree della composizione, della direzione e delle nuove tecnologie.
2. **Quota femminile del corpo docente ferma al 30%** da quattro anni, a fronte del 43,3% di studentesse.
3. **Segregazione per funzione** fra personale docente (29,6% donne) e personale tecnico-amministrativo (78,4% donne).
4. **Sotto-rappresentanza nelle sedi accademiche elettive**, in particolare nel Consiglio Accademico (9,1%) e nella Consulta degli Studenti (0%).
5. **Assenza di una rilevazione interna sistematica**: i dati qui utilizzati provengono da fonti ministeriali aggregate e non da un sistema di monitoraggio dell'Istituzione, che il Piano istituisce.
6. **Assenza di un canale di ascolto e di una procedura dedicata** in materia di molestie e violenza di genere, in un contesto didattico caratterizzato dal rapporto individuale e dalla presenza di minori.

---

5. Aree di intervento, obiettivi e azioni

Il Piano articola gli interventi nelle cinque aree di contenuto raccomandate dalla Commissione europea, adattate alle caratteristiche dell'Istituzione.

Area 1 — Cultura organizzativa, conciliazione vita-lavoro e dati

Obiettivo 1.1 — Dotare l'Istituzione di una struttura stabile per le politiche di genere

Azioni	Costituzione o rinnovo del CUG; nomina della Delegata o del Delegato per l'uguaglianza di genere e l'inclusione; costituzione del Gruppo di lavoro GEP
Responsabili	Direttore, Presidente, Direttore amministrativo
Output	Decreti di nomina; regolamento di funzionamento del CUG; pagina web dedicata
Indicatori	Organismi costituiti e operativi; n. di riunioni annue (almeno 3)
Tempi	Entro sei mesi dall'adozione del Piano

Obiettivo 1.2 — Istituire la rilevazione annuale dei dati di genere

Azioni	Adozione del set minimo di indicatori (Allegato A); prima rilevazione con linea di base a.a. 2024/25; relazione annuale di monitoraggio; indagine di clima anonima rivolta a personale e studenti, con cadenza biennale
Responsabili	Gruppo di lavoro GEP, uffici di segreteria didattica e del personale
Output	Relazione annuale pubblicata; rapporto d'indagine biennale
Indicatori	Pubblicazione della relazione entro il 31 marzo; tasso di risposta all'indagine (obiettivo: 40% del personale, 25% degli studenti)
Tempi	Prima relazione: primo anno. Prima indagine: secondo anno

Obiettivo 1.3 — Conciliazione dei tempi di vita e di lavoro

Azioni	Programmazione delle riunioni degli organi e delle commissioni in fasce orarie compatibili con i carichi di cura; pubblicazione anticipata del calendario di prove, produzioni e sessioni d'esame; ricognizione delle esigenze di conciliazione connesse agli impegni serali e festivi della produzione artistica; estensione del lavoro agile al personale TA ove compatibile con il servizio; procedure di sostituzione didattica durante i congedi parentali
Responsabili	Direttore, Direttore amministrativo, CUG
Output	Linee guida sulla programmazione; rapporto di ricognizione
Indicatori	Quota di riunioni convocate in fascia oraria concordata; preavviso medio del calendario di produzione; n. di congedi coperti da sostituzione
Tempi	Primo e secondo anno

Obiettivo 1.4 — Linguaggio e comunicazione istituzionale

Azioni	Adozione di linee guida per l'uso di un linguaggio rispettoso del genere negli atti, nei bandi e nella comunicazione, includendo la questione della declinazione dei titoli professionali e artistici in uso nel settore musicale; revisione della modulistica e dei materiali di orientamento
Responsabili	Gruppo di lavoro GEP, ufficio comunicazione
Output	Linee guida approvate; modulistica revisionata
Indicatori	N. di documenti e moduli revisionati; adozione delle linee guida nei bandi pubblicati
Tempi	Secondo anno

Obiettivo 1.5 — Formazione

Azioni	Piano formativo triennale: (a) modulo introduttivo sull'uguaglianza di genere per tutto il personale; (b) modulo sui pregiudizi inconsapevoli per Direzione, organi collegiali e componenti di commissioni; (c) modulo su molestie, prevenzione e obblighi di segnalazione per il personale docente; (d) incontri rivolti alla comunità studentesca
Responsabili	Direttore amministrativo, Gruppo di lavoro GEP
Output	Piano formativo annuale; registri di partecipazione
Indicatori	Ore erogate; quota di componenti di commissione formati sui pregiudizi inconsapevoli (obiettivo: 100% entro il terzo anno); quota di personale che ha completato il modulo introduttivo (obiettivo: 80%)
Tempi	Tutto il triennio

Area 2 — Equilibrio di genere negli organi e nelle posizioni decisionali

Obiettivo 2.1 — Riequilibrio della rappresentanza negli organi accademici

Azioni	Revisione del regolamento elettorale con introduzione di misure di riequilibrio compatibili con l'elettorato attivo e passivo; campagna informativa rivolta a docenti e studentesse in vista delle elezioni; verifica preventiva della composizione di genere delle liste e delle candidature
Responsabili	Consiglio Accademico, Consiglio di Amministrazione, Consulta degli Studenti
Output	Regolamento elettorale revisionato
Indicatori	% di donne candidate; % di donne elette in Consiglio Accademico (linea di base 11,1% della componente docente; obiettivo: 30% entro il 2029); % di studentesse nella Consulta (linea di base 0%; obiettivo: 40%)
Tempi	Revisione entro il secondo anno; verifica alla prima tornata elettorale utile

Obiettivo 2.2 — Equilibrio negli incarichi di nomina diretta

Azioni	Applicazione del criterio di equilibrio di genere nella nomina dei Delegati del Direttore, dei coordinatori di dipartimento, dei referenti di progetto e dei responsabili delle attività di produzione; motivazione espressa in caso di squilibrio superiore a due terzi
Responsabili	Direttore
Output	Decreti di nomina con evidenza della composizione
Indicatori	% di donne negli incarichi conferiti dalla Direzione (obiettivo: almeno 40% entro il 2029)
Tempi	Tutto il triennio

Area 3 — Reclutamento e progressione di carriera

Obiettivo 3.1 — Composizione delle commissioni

Azioni	Inserimento nei regolamenti di reclutamento del richiamo espresso all'art. 57, comma 1, lett. a), del d.lgs. 165/2001 — riserva alle donne di almeno un terzo dei posti di componente delle commissioni di concorso, salva motivata impossibilità — e sua estensione, come raccomandazione, alle commissioni d'esame e alle giurie di concorsi e audizioni promossi dall'Istituzione; obbligo di motivazione scritta in caso di deroga
Responsabili	Direttore amministrativo, Consiglio di Amministrazione
Output	Regolamenti revisionati; registro delle motivazioni di deroga
Indicatori	% di commissioni conformi (obiettivo: 100% delle commissioni di concorso, salve deroghe motivate); n. di deroghe e relative motivazioni
Tempi	Primo anno

Obiettivo 3.2 — Trasparenza delle procedure selettive

Azioni	Monitoraggio per genere di domande presentate, ammissioni, idoneità e vincitori in tutte le procedure di reclutamento, incluse graduatorie d'istituto e collaborazioni; revisione dei bandi per linguaggio e criteri; definizione preventiva e pubblica dei criteri di valutazione prima dell'apertura delle buste
Responsabili	Ufficio personale, Gruppo di lavoro GEP
Output	Scheda di monitoraggio per ciascuna procedura
Indicatori	Copertura del monitoraggio (obiettivo: 100% delle procedure); rapporto fra tasso di successo femminile e maschile
Tempi	Dal primo anno

Obiettivo 3.3 — Neutralizzazione dei periodi di congedo nella valutazione

Azioni	Previsione, nei bandi e nei criteri di valutazione dei titoli artistici e scientifici, che i periodi di congedo di maternità, paternità e parentale non siano computati nei periodi di riferimento per la valutazione della produzione artistica e della ricerca
Responsabili	Consiglio Accademico, ufficio personale
Output	Clausola inserita nei bandi
Indicatori	% di bandi contenenti la clausola (obiettivo: 100% dal secondo anno)
Tempi	Secondo anno

Area 4 — Dimensione di genere nella didattica, nella ricerca e nella produzione artistica

È l'area propria dell'Istituzione, quella in cui un Conservatorio dispone di leve che nessun'altra istituzione possiede.

Obiettivo 4.1 — Presenza delle compositrici nei programmi e nel repertorio di studio

Azioni	Rilevazione della presenza di opere di compositrici nelle stagioni di produzione, nei programmi d'esame e nei repertori di riferimento dei corsi; obiettivo progressivo di presenza nelle produzioni pubbliche dell'Istituzione; acquisizione mirata di partiture e materiali in biblioteca; commissione di nuove opere a compositrici nell'ambito delle attività di produzione
Responsabili	Consiglio Accademico, direzione artistica delle attività di produzione, biblioteca
Output	Rilevazione annuale dei programmi; elenco delle acquisizioni
Indicatori	% di opere di compositrici nei programmi delle produzioni pubbliche (linea di base da rilevare nel primo anno; obiettivo: crescita progressiva su base triennale); n. di nuove commissioni
Tempi	Rilevazione nel primo anno; obiettivi dal secondo

Obiettivo 4.2 — Equilibrio fra gli artisti e i docenti ospiti

Azioni	Applicazione del criterio di equilibrio di genere nell'invito di direttori, solisti, docenti di masterclass e membri di giuria; monitoraggio annuale
Responsabili	Direttore, coordinatori di dipartimento
Output	Registro annuale degli ospiti con evidenza della composizione
Indicatori	% di donne fra gli ospiti invitati (obiettivo: almeno 40% entro il 2029)
Tempi	Tutto il triennio

Obiettivo 4.3 — Orientamento verso le aree a bassa presenza femminile

Azioni	Azioni mirate di orientamento e promozione verso composizione, direzione, nuove tecnologie e linguaggi musicali, strumenti a fiato e percussioni: laboratori aperti nelle scuole e nei corsi propedeutici, incontri con professioniste del settore, programma di *mentoring* per le studentesse iscritte a tali percorsi, valutazione di borse o premi dedicati nell'ambito delle risorse disponibili
Responsabili	Dipartimenti interessati, Delegata o Delegato, ufficio orientamento
Output	Programma annuale di orientamento mirato
Indicatori	% di iscritte in «Nuove tecnologie e linguaggi musicali» (linea di base 17,5%; obiettivo: 25% entro il 2029); % di iscritte in «Teoria e analisi, composizione e direzione» (linea di base 28,6%; obiettivo: 35%); n. di partecipanti alle iniziative
Tempi	Dal primo anno

Obiettivo 4.4 — Dimensione di genere nei contenuti della didattica e della ricerca

Azioni	Introduzione di contenuti di storia e studi di genere nella musica nei corsi di storia della musica, pedagogia e didattica; seminari e lezioni aperte; inserimento sistematico della dimensione di genere nella progettazione e nella conduzione dei progetti di ricerca e dei progetti europei dell'Istituzione, inclusa l'attenzione agli squilibri nei corpora e nei dati utilizzati nei progetti che impiegano tecnologie digitali e sistemi di apprendimento automatico; equilibrio di genere nella composizione dei gruppi di ricerca e degli organismi decisionali dei progetti — comitati di pilotaggio, comitati scientifici e consultivi, commissioni di selezione interne ai progetti
Responsabili	Consiglio Accademico, referenti dei progetti di ricerca
Output	Programmi dei corsi aggiornati; sezione dedicata nelle proposte progettuali; composizione dei gruppi e degli organismi di progetto documentata
Indicatori	N. di insegnamenti con contenuti dichiarati; n. di seminari annui (almeno 2); % di proposte progettuali con dimensione di genere esplicitata (obiettivo: 100%); % di donne nei gruppi di ricerca e negli organismi di progetto
Tempi	Dal secondo anno

Area 5 — Prevenzione e contrasto delle molestie e della violenza di genere

Obiettivo 5.1 — Codice di condotta e procedura di segnalazione

Azioni	Adozione di un codice di condotta contro le molestie sessuali e le discriminazioni, applicabile a personale, studenti, collaboratori e ospiti; designazione di almeno due **persone di fiducia** di genere diverso, vincolate al segreto professionale e formate allo scopo, così da offrire a chi segnala una scelta effettiva dell'interlocutore; definizione di una procedura di segnalazione riservata, distinta dal procedimento disciplinare e raccordata con la disciplina sul *whistleblowing* già adottata
Responsabili	Consiglio di Amministrazione, CUG, Direttore amministrativo
Output	Codice di condotta; procedura pubblicata; incarico conferito
Indicatori	Adozione degli atti; n. di segnalazioni trattate e tempi medi di trattazione (dato aggregato, pubblicato in forma anonima)
Tempi	Primo anno

Obiettivo 5.2 — Servizio di ascolto e supporto

Azioni	Costituzione del Nucleo di ascolto organizzato interno, promosso dal Presidente del CUG in collaborazione con l'ufficio competente per la gestione del personale ai sensi della Direttiva n. 2/2019; attivazione di un canale di ascolto qualificato, anche mediante convenzione con i servizi dell'Università degli Studi di Firenze, con la quale l'Istituzione ha già collaborato nel percorso formativo sulla prevenzione della violenza di genere ospitato nella propria sede fra il 28 settembre e il 25 novembre 2026; informazione stabile e visibile su sito, bacheche e materiali di accoglienza, in italiano e in inglese
Responsabili	Direttore, Direttore amministrativo, CUG
Output	Convenzione o servizio attivo; materiali informativi
Indicatori	Servizio attivo e pubblicizzato; n. di accessi (dato aggregato)
Tempi	Primo e secondo anno

Obiettivo 5.3 — Misure organizzative per la didattica individuale e per i minori

Azioni	Linee guida organizzative per la lezione individuale: reperibilità e visibilità degli spazi didattici, orari di lezione entro l'orario di apertura della sede, registrazione della lezione su richiesta dello studente, possibilità di presenza di un terzo, individuazione per ciascuno studente di un tutor di riferimento diverso dal docente del principale; informativa dedicata alle famiglie degli allievi minorenni dei corsi propedeutici e pre-accademici, e agli studenti internazionali in mobilità
Responsabili	Direttore, Consiglio Accademico, CUG
Output	Linee guida adottate; informativa distribuita
Indicatori	Adozione delle linee guida; % di studenti con tutor assegnato; diffusione dell'informativa a tutte le famiglie e a tutti gli studenti in mobilità
Tempi	Secondo anno

Obiettivo 5.4 — Sensibilizzazione

Azioni	Almeno un'iniziativa pubblica annuale, anche a carattere musicale e aperta alla città, dedicata al contrasto della violenza di genere; partecipazione alle ricorrenze istituzionali; percorsi di **formazione all'intervento di chi assiste** (*bystander training*) rivolti alla comunità studentesca, per riconoscere le situazioni a rischio e sapere come intervenire e a chi rivolgersi
Responsabili	Delegata o Delegato, direzione artistica, Consulta degli Studenti
Output	Programma annuale; edizioni del percorso formativo
Indicatori	N. di iniziative (almeno 1 l'anno); n. di studenti che completano il percorso di formazione all'intervento (obiettivo: 100 nel triennio); partecipazione registrata
Tempi	Tutto il triennio

CHERUBINI
CONSERVATORIO DI MUSICA
FIRENZE

6. Governance e monitoraggio

6.1 Responsabilità

Soggetto	Funzione rispetto al Piano
Consiglio di Amministrazione	Adotta il Piano, ne approva la dotazione finanziaria, approva la relazione annuale
Consiglio Accademico	Approva i profili didattici, artistici e di ricerca; delibera le revisioni regolamentari di competenza
Direttore e Presidente	Sottoscrivono il Piano; rispondono dell'attuazione
Delegata / Delegato per l'uguaglianza di genere	Coordina l'attuazione; riferisce agli organi
Gruppo di lavoro GEP	Raccoglie i dati, redige la relazione annuale, propone le revisioni
CUG	Esprime pareri e proposte; concorre alle azioni delle Aree 1, 3 e 5
Consulta degli Studenti	Partecipa alla progettazione e alla valutazione delle azioni rivolte agli studenti
Nucleo di Valutazione	Tiene conto degli esiti del monitoraggio nella propria relazione annuale

6.2 Indicatori di sintesi e linea di base

Indicatore	Linea di base (a.a. 2024/25)	Obiettivo 2027
% studentesse iscritte	43,3%	47%
% iscritte in «Nuove tecnologie e linguaggi musicali»	17,5%	25%
% iscritte in «Teoria, analisi, composizione e direzione»	28,6%	35%
% docenti donne (tempo indeterminato)	30,6%	monitoraggio; nessuna riduzione
% donne nella componente docente del Consiglio Accademico	11,1%	30%
% studentesse nella Consulta degli Studenti	0%	40%
% di donne negli incarichi di nomina diretta	da rilevare	40%
% di commissioni di concorso conformi all'art. 57 d.lgs. 165/2001	da rilevare	100%
% di componenti di commissione formati sui pregiudizi inconsapevoli	0%	100%

Indicatore	Linea di base (a.a. 2024/25)	Obiettivo 2027
% di ospiti donne nelle attività di produzione	da rilevare	40%
% di opere di compositrici nelle produzioni pubbliche	da rilevare	crescita progressiva

I valori-obiettivo sono calibrati sulla dimensione dell'Istituzione e sui margini di intervento effettivamente disponibili. Per il personale docente di ruolo, la cui composizione dipende da procedure concorsuali nazionali e da un turn-over contenuto, il Piano prevede il monitoraggio continuo senza fissare una soglia: un obiettivo numerico vincolante su quell'indicatore misurerebbe fattori esterni all'azione dell'Istituzione. Gli indicatori per i quali la linea di base è indicata come «da rilevare» sono quantificati nella prima relazione annuale di monitoraggio.

---

7. Allegati

Allegato A — Set minimo di indicatori da rilevare annualmente

Studenti: iscritti per genere, corso, area disciplinare e livello (triennio, biennio, dottorato, propedeutico); immatricolati; diplomati e votazione media; abbandoni; studenti in mobilità internazionale in entrata e in uscita; borse e premi assegnati.

Personale docente: docenti per genere, tipologia contrattuale, settore artistico-disciplinare e anzianità; incarichi aggiuntivi retribuiti; partecipazione a progetti di ricerca; congedi fruiti.

Personale tecnico-amministrativo: unità per genere, qualifica e tipologia contrattuale; posizioni organizzative; lavoro agile; congedi fruiti.

Reclutamento: per ciascuna procedura, domande, ammessi, idonei e vincitori per genere; composizione della commissione per genere; eventuali deroghe motivate.

Organi e incarichi: composizione per genere di tutti gli organi, delle commissioni e degli incarichi di nomina diretta.

Produzione artistica e ricerca: opere eseguite per genere dell'autore; ospiti, direttori, solisti e giurie per genere; progetti con dimensione di genere esplicitata.

Formazione e clima: ore di formazione erogate e partecipanti per genere e ruolo; esiti dell'indagine di clima; segnalazioni pervenute e trattate, in forma aggregata e anonima.

Allegato B — Fonti dei dati utilizzati nell'analisi di contesto

- MUR — Ufficio di statistica (USTAT), *Iscritti AFAM — serie storica*, dataset «Iscritti per corso, serie a.a. 2020/21–2024/25», campi `NOME_ISTITUTO`, `AREA_CORSO`, `TIPO_CORSO`, `GENERE`, `ISCRITTI`. Elaborazione propria sui record del Conservatorio «Luigi Cherubini», Firenze (cod. 7326).

- MUR — USTAT, *Personale AFAM — serie storica*, dataset «Personale docente per qualifica, serie a.a. 2010/11–2024/25» e «Personale ATA per qualifica», campi `TIPOLOGIA_CONTRATTUALE`, `QUALIFICA`, `GENERE`. Elaborazione propria.
- MUR — USTAT, *Focus «Il sistema AFAM»*, a.a. 2023/2024 e 2024/2025, per i dati di sistema.
- Conservatorio «Luigi Cherubini», organigramma pubblicato sul sito istituzionale, per la composizione degli organi.
- Commissione europea, *Horizon Europe Guidance on Gender Equality Plans*, 2021, per i requisiti di processo e le aree di contenuto.

Allegato C — Corrispondenza con i requisiti della Commissione europea

Requisito	Sezione del Piano
Documento pubblico, firmato dal vertice, comunicato internamente	§ 3.1
Risorse dedicate e competenze	§ 3.2; Area 1, obiettivo 1.1
Raccolta di dati disaggregati per sesso e monitoraggio annuale	§ 3.3; § 4; Allegato A; Area 1, obiettivo 1.2
Formazione, inclusa quella sui pregiudizi inconsapevoli	§ 3.4; Area 1, obiettivo 1.5
Area raccomandata 1: equilibrio vita-lavoro e cultura organizzativa	Area 1
Area raccomandata 2: equilibrio di genere nella leadership e nelle decisioni	Area 2
Area raccomandata 3: parità nel reclutamento e nelle carriere	Area 3
Area raccomandata 4: dimensione di genere nella ricerca e nella didattica	Area 4
Area raccomandata 5: contrasto della violenza di genere e delle molestie	Area 5

F.to La Presidente
On. Sen. Dott.ssa Rosa Maria Di Giorgi

F.to Il Direttore
Prof. Giovanni Pucciarmati