

CARTA PROGRAMMATICA PER LA POLITICA DELLA PARITA' DI GENERE

REFERENTI E RESPONSABILI SOCIETARI
PER L'ATTUAZIONE DELLA
PARITA' DI GENERE E DI INCLUSIONE



FONDAZIONE
ATTILIO GIORDANI

INDICE E SOMMARIO

| | | |
|------|---|----|
| 1. | PREMESSA: Principi Generali | 2 |
| 2. | DESTINATARI E CAMPO DI APPLICAZIONE | 3 |
| 3. | SCOPO | 4 |
| 4. | RIFERIMENTI | 4 |
| 4.1. | Riferimenti interni | 4 |
| 4.2. | Riferimenti esterni..... | 4 |
| 5. | RISULTATI ATTESI PARTI INTERESSATE | 5 |
| 5.1. | Selezione ed assunzione (recruitment) | 5 |
| 5.2. | Gestione della carriera | 6 |
| 5.3. | Equità salariale | 6 |
| 5.4. | Genitorialità, cura e work-life balance | 7 |
| 5.5. | Prevenzione abusi e molestie | 7 |
| 5.6. | Comunicazione | 8 |
| 6. | DESCRIZIONE DELLE RESPONSABILITÀ | 8 |
| 7. | REFERENTI E FUNZIONI AZIENDALI | 9 |
| 8. | ORGANIGRAMMA FUNZIONALE | 11 |

1. Premessa: principi generali

La Fondazione Attilio Giordani si impegna a creare e a vivere in un ambiente inclusivo e diversificato.

Attraverso l'inclusione creiamo un ambiente di lavoro in cui ogni individuo viene rispettato e valorizzato e può rappresentare sé stesso all'interno dell'organizzazione, ovvero nel luogo in cui vengono abbracciati i loro diversi punti di vista, le prospettive e l'unicità di ognuno.

La Fondazione Attilio Giordani crede che, attraverso la parità di genere, si creeranno team collaborativi e performanti che forniranno idee e risultati rivoluzionari e svilupperanno soluzioni innovative e culturalmente rilevanti.

La nostra organizzazione, intende assicurare la parità di genere relativa alla presenza e alla crescita professionale delle donne nell'organizzazione. In tal senso, vuole procedere alla valorizzazione delle diversità presenti nei ruoli che operano nell'organizzazione e a mantenere processi in grado di sviluppare l'empowerment femminile nelle attività di business.

La Fondazione Attilio Giordani crede che lo sviluppo di un modello culturale che promuove la parità di genere, oltre a creare "valore sociale" apprezzato nel contesto economico istituzionale europeo, costituisca un fattore di sviluppo per il business che l'organizzazione conduce.

Per questi motivi La Fondazione Attilio Giordani si impegna da sempre a:

- creare un ambiente in cui si celebra l'unicità di ogni persona e nel quale il contributo di ciascun membro del team viene riconosciuto e valorizzato;
- assicurare che tutti siano trattati con dignità e rispetto, a non tollerare alcuna forma di intimidazione, bullismo, molestie, incluse molestie sessuali o maltrattamenti di dipendenti sul posto di lavoro o in situazioni lavorative e a disciplinare coloro che violano queste pratiche;
- incoraggiare chiunque senta di essere stato soggetto a tali intimidazioni, discriminazioni, molestie o maltrattamenti affinché esponga le proprie preoccupazioni sentendosi protetto da ogni potenziale forma di ritorsione;

- esaminare regolarmente tutte le pratiche e procedure in termini di assunzioni e sviluppo in modo che l'equità sia sempre mantenuta.

Di conseguenza, tutte le decisioni relative alla selezione, all'assunzione, alle promozioni, alle politiche retributive, alle decisioni riguardanti lo sviluppo dei dipendenti, come la formazione, tutto ciò che concerne le condizioni di lavoro, vengono considerate indipendentemente dall'età, dall'etnia, dal colore, dal sesso, dalla provenienza geografica, dalla religione, dalla disabilità, dall'orientamento sessuale e dall'identità di genere. Siamo contrari a tutte le forme di discriminazione.

2. Destinatari e Campo di Applicazione

Tutti i La Fondazione Attilio Giordani, indipendentemente dal fatto che siano part-time, a tempo pieno o temporanei, sono trattati in modo equo e con rispetto. Quando La Fondazione Attilio Giordani seleziona i candidati per le assunzioni, le promozioni, la formazione o qualsiasi altro benefit, lo fa sulla base della loro attitudine e abilità. A tutti i La Fondazione Attilio Giordani viene dato aiuto e incoraggiamento per sviluppare il loro pieno potenziale e a contribuire con i loro talenti unici.

La meta perseguita è creare un ambiente di lavoro in cui le donne e gli uomini, le ragazze e i ragazzi, in tutta la loro diversità, siano liberi di perseguire le loro scelte professionali e di vita, abbiano pari opportunità di realizzarsi e possano, in ugual misura, partecipare e guidare la nostra Società.

Gli obiettivi principali sono porre fine alla violenza di genere, combattere gli stereotipi sessisti, colmare il divario di genere nel mercato del lavoro, raggiungere la parità nella partecipazione ai diversi settori economici, affrontare il problema del divario retributivo e pensionistico, conseguire l'equilibrio di genere nel processo decisionale. La strategia persegue il duplice approccio dell'integrazione della dimensione di genere combinata con azioni mirate, la cui attuazione si basa sul principio trasversale dell'intersezionalità. Seppur incentrata su azioni condotte all'interno del mondo La Fondazione Attilio Giordani, la strategia è coerente con la politica estera dell'UE in materia di pari opportunità e di emancipazione femminile.

La presente Politica è rivolta a tutti i La Fondazione Attilio Giordani e condivisa con tutti i suoi principali stakeholder, fornitori e famiglie con l'obiettivo di avere un impatto maggiore nella propria rete di valore ed essere un punto di riferimento per altre realtà aziendali.

Questo documento integra il documento del "Codice Etico " della Fondazione Attilio Giordani già oggetto di divulgazione in azienda e alle parti terze tramite la sua pubblicazione sul sito aziendale.

3. Scopo

Lo Scopo del presente documento è quello di definire il quadro generale all'interno del quale individuare le strategie e gli obiettivi necessari a sviluppare un modello culturale aziendale che sia rispettoso delle diversità di genere per prevenire qualsiasi forma di discriminazione. Gli obiettivi della Politica sono pertanto quelli di promuovere la pluralità in tutte le sue dimensioni per massimizzare i benefici che ne derivano e generare valore all'interno degli ambienti lavorativi, conseguendo anche un vantaggio competitivo sul business.

4. Riferimenti

4.1 Riferimenti interni

1. Organigramma
2. Codice etico
3. Politica Qualità, Ambiente, Salute e Sicurezza sul Lavoro
4. Regolamento interno personale docente

4.2 Riferimenti esterni

1. UNI PdR 125:2022
2. Agenda ONU 2030 - Sustainable Development Goals -SDGs
3. Principi del Global Compact delle Nazioni Unite;
4. Women's Empowerment Principles delle Nazioni Unite
5. Dichiarazione Universale dei Diritti Umani dell'Assemblea Generale delle Nazioni Unite
6. Convenzioni delle Nazioni sui diritti delle donne, sull'eliminazione di ogni forma di discriminazione razziale, sui diritti dell'infanzia, sui diritti delle persone con disabilità

Risultati attesi delle parti interessate

L'organizzazione intende assicurare la parità di genere attraverso azioni concrete che risultino di reale e concreto apprezzamento da parte delle donne presenti in organizzazione, che sono le reali parti interessate ai risultati che il sistema di gestione produce.

L'organizzazione, con la volontà di riporre attenzione a tale soddisfazione in qualunque momento e in qualunque circostanza della vita lavorativa della donna nell'organizzazione, guarda a tale "ciclo di vita" attraverso i seguenti aspetti:

- I. Cultura generale, selezione ed assunzione (recruitment) (15%)
- II. Gestione della carriera (10%)
- III. Equità salariale (20%)
- IV. Genitorialità, cura (20%)
- V. Conciliazione dei tempi vita-lavoro (work-life balance) (20%)
- VI. Prevenzione abusi e molestie (15%)

5.1. Selezione (recruitment) ed assunzione

L'Azienda, nel processo di selezione ed assunzione del personale, si impegna a rispettare i seguenti criteri e principi:

- strutturare il processo di selezione nel rispetto dei principi di equità, assicurando la conformità con le leggi in materia di pari opportunità, la neutralità rispetto al genere ed evitando le possibili distorsioni cognitive legate agli stereotipi di genere;
- garantire che esperienze, capacità, competenze e professionalità siano gli unici criteri a guidare il processo di selezione;
- assicurare trasparenza in tutte le fasi del processo di selezione ed assunzione;
- valutando la natura dell'Azienda e del settore in cui opera, nel processo di selezione, considerare la necessità di garantire un equilibrio tra uomini e donne all'interno dell'organico aziendale al fine di favorire processi educativi ben orientati. Poiché, inoltre, si ritiene che in fase di selezione del personale la discriminazione diretta abbia un effetto pregiudizievole verso le candidate e i candidati in ragione del loro sesso mentre la discriminazione indiretta sia ravvisabile in un

comportamento “apparentemente neutro” che mette le candidate e i candidati in una posizione di particolare svantaggio rispetto a lavoratori dell'altro sesso, nel processo di recruiting è fatto divieto di porre in essere, o tollerare che vengano posti in essere:

- comportamenti indesiderati aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità dei/delle lavoratori/lavoratrici e di creare un clima intimidatorio;
- comportamenti tali da costituire discriminazione, diretta o indiretta, basata sul sesso, l'età, le esigenze di cura personale o familiare, o stato di gravidanza, la maternità o paternità, la titolarità e l'esercizio dei relativi diritti.

5.2. Gestione della carriera

L'Azienda, nel processo di gestione della carriera, si impegna a rispettare i seguenti criteri e principi:

- assicurare il rispetto dei principi di inclusione e meritocrazia, garantendo l'equità interna, le pari opportunità e valorizzando ogni forma di diversità nei percorsi di sviluppo professionale e nelle promozioni del personale;
- promuovere e valutare il percorso di ciascun lavoratore attraverso criteri oggettivi, neutrali e inclusivi che tengono conto, tra l'altro, del profilo professionale, degli obiettivi raggiunti e del ruolo organizzativo;
- sostenere la parità di genere nei processi di nomina, con particolare riferimento a quelli riguardanti ruoli chiave e/o manageriali;
- considerare un bilanciamento di genere nelle posizioni di leadership per l'attribuzione di ruoli e mansioni;
- rivolgere le opportunità di carriera ed i programmi di sviluppo professionale a tutto il personale indistintamente senza alcuna disparità di genere;
- sviluppare una formazione mirata a potenziare competenze e consapevolezza al fine di superare eventuali ostacoli nella crescita professionale e a ristabilire equilibri di leadership tra i generi;
- promuovere attività formative volte a favorire campagne di sensibilizzazione su aspetti legati alla diversità e alla cultura dell'inclusione.

5.3. Equità retributiva

L'Azienda, nel processo di Compensation & Benefit, si impegna a rispettare i seguenti criteri e principi:

- garantire politiche di remunerazione e incentivazione neutrali rispetto al genere e basati

sull'imparzialità e la valorizzazione del merito;

- assicurare il riconoscimento di trattamenti retributivi e benefit correlati al ruolo, alle responsabilità e ai risultati prodotti senza alcuna discriminazione di genere;
- informare periodicamente i dipendenti delle politiche retributive adottate anche con riferimento a benefit, premi, programmi di welfare;
- riconoscere il diritto di tutta la popolazione aziendale di poter segnalare eventuali disparità.

5.4. Genitorialità, cura e work-life balance

L'Azienda, nel processo volto alla tutela della genitorialità e dei caregiver e, più in generale, alla conciliazione dei tempi vita-lavoro, si impegna a rispettare i seguenti criteri e principi:

- esaminare periodicamente le esigenze di flessibilità dei/delle dipendenti;
- tutelare la maternità e la paternità attraverso programmi di formazione, supporto, informazione e re-inserimento, curando la relazione tra persona e Azienda prima, durante e dopo la maternità/paternità;
- valutare iniziative volte a promuovere il benessere individuale e la conciliazione tra il lavoro e la vita privata al fine di tutelare le categorie più vulnerabili e garantire eque opportunità lavorative.

5.5. Prevenzione abusi e molestie

L'Azienda, nel processo volto alla prevenzione di qualsiasi tipo di abuso o molestia si impegna a rispettare i seguenti criteri e principi:

- adottare un atteggiamento di tolleranza zero in caso si verifichi qualsiasi forma di discriminazione, molestia o violenza e, al fine di prevenire questo tipo di comportamento, prevedere l'erogazione di una formazione specifica a tutti i livelli aziendali su queste tematiche;
- promuovere a qualsiasi livello l'utilizzo di un linguaggio in grado di garantire un ambiente di lavoro inclusivo e neutrale rispetto al genere;
- individuare i rischi relativi ad abusi e molestie e pianificare le azioni di prevenzione in ragione dei rischi individuati;
- rendere disponibili adeguati canali per la raccolta e analisi delle segnalazioni inerenti ad abusi e molestie attraverso apposito box posto in aula docenti
- perseguire, ove accertate, le necessarie azioni correttive;

- comportamenti scorretti ed eventuali reati commessi;
- riconoscere l'assoluta tutela da successive eventuali ritorsioni alle persone segnalanti;

Tale presidio di segnalazione sarà gestito direttamente dal Coordinatore per l'attuazione della Politica sulla parità di genere, dottor Morelli Alessandro, che si premurerà di convocare, a titolo di urgenza, il Consiglio di Fondazione.

5.6. Comunicazione

L'Azienda, nei processi di comunicazione e marketing si impegna a rispettare i seguenti criteri e principi:

- promuovere un'immagine positiva di donne e ragazze nel mondo del lavoro utilizzando un linguaggio rispettoso delle differenze di genere a prescindere del canale di comunicazione utilizzato (email, social, web, ecc.);
- in caso di partecipazione e/o organizzazione di eventi esterni promuovere un'equa rappresentanza di genere tra i relatori, compatibilmente con le competenze richieste dal singolo intervento.

6.. Descrizione delle responsabilità

Tutta gli esponenti aziendali, inclusi i membri degli organi sociali, hanno la responsabilità di assumere dei comportamenti in linea con quanto stabilito dalla presente Politica, adottando un linguaggio appropriato e modalità di organizzazione del lavoro che garantiscano un ambiente di lavoro inclusivo, rispettoso delle diversità di genere e tutelino il benessere psico-fisico dei /delle dipendenti.

Tali comportamenti devono essere osservati in tutti i contesti in cui si svolgono attività professionali, compresi quelli situati al di fuori dei tradizionali ambienti di lavoro, come convegni, forum, videochiamate, ecc.

Per garantire l'efficace implementazione della presente Politica e per perseguire gli obiettivi di miglioramento prefissati dall'Azienda, HRO opera come figura di coordinamento e rappresenta il punto di riferimento per l'intera popolazione aziendale in merito al tema della parità di genere.

7. Referenti e funzioni aziendali

La Fondazione Attilio Giordani dichiara in modo trasparente la volontà dell'organizzazione di perseguire la parità di genere, valorizzare le diversità e supportare l'empowerment femminile.

La corretta e completa comprensione ed attuazione della politica sulla parità di genere e collegate viene

sistematicamente verificata nell'ambito delle attività di formazione e di audit interni predisposti al bisogno.

Al fine di garantire l'attuazione delle azioni necessarie per perseguire gli obiettivi di continuo miglioramento che la Società si prefissata e, prima ancora, per l'efficace attuazione della presente politica sulla parità di genere, ha nominato un responsabile di coordinamento, il dottor Morelli, responsabile aziendale degli Affari Generali d'Istituto che la coordina e che rappresenta un punto di riferimento per tutta la popolazione aziendale sul tema e che riporterà nel Comitato di Parità di Genere, formato dal Direttore di Fondazione e dal Coordinatore Didattico Scientifico, problemi e strategie risolutive e dalla professoressa Pozzi Gabriella e Mirabelli Adele.

La Politica di benessere sarà monitorata su cadenza regolare per garantire che l'uguaglianza e le diversità siano continuamente promosse sul luogo di lavoro. Ci rendiamo conto che la parità di genere è un viaggio e ognuno di noi da oggi in poi contribuirà a preparare e guidare il cammino.

La Politica per la parità di genere (e collegate), nel quadro più ampio della Politica Aziendale complessiva, prevede, ai fini di valutarne l'idoneità e la necessità di effettuare modifiche o integrazioni al momento dell'insorgenza di timidi segnali di malessere.

Il Consiglio di fondazione della La Fondazione Attilio Giordani si assume la responsabilità primaria della realizzazione degli obiettivi precedentemente indicati e delle eventuali azioni correttive che si rendessero necessarie per il pieno raggiungimento degli obiettivi stessi.

Il responsabile di coordinamento per l'attuazione della Politica sulla parità di genere, dottor Morelli Alessandro e dalla professoressa Pozzi Gabriella e Mirabelli Adele, ha il compito di organizzare le azioni necessarie allo sviluppo del Sistema di gestione per la Parità, di effettuare azioni specifiche con particolare riferimento a quelle di garanzia e controllo della parità, di verificare l'efficacia del sistema di gestione, proporre azioni di miglioramento e dare supporto alla loro attuazione.

Nell'ambito del Sistema per la Parità di genere, il Consiglio di Fondazione supervisiona e supporta le

attività di concerto con il responsabile di coordinamento che ha la piena responsabilità ed autorità di assicurare il rispetto delle procedure previste dal Sistema.

Alla funzione del dottor Morelli Alessandro sono attribuiti mezzi adeguati, autorità e libertà organizzativa per individuare, proporre e gestire con le funzioni interessate, il mantenimento del Sistema di Gestione per la Parità di genere e le soluzioni atte a correggere i problemi relativi alla non Parità.

Eventuali modifiche essenziali del Sistema per la Parità di genere devono essere soggette all'approvazione della Direzione.

Approvata dal Consiglio di Fondazione in data 2 luglio 2024.

COORDINATORE E VICECOORDINATORE DIDATTICO COLLEGIO DOCENTI

CONSIGLIERI didattico/disciplinare

Prof.sa Pozzi sez. A—Prof Giavoni sez. B: scuola media

Prof. Pezzoli biennio- Prof. Zago: triennio liceo

REFERENTE EDUCAZIONE ALLA FEDE

Prof. Quaglino con don Mattia e don Gabriele

REFERENTI DIPARTIMENTI DISCIPLINARI

Prof.ssa Mirabelli ITALIANO Prof Ortolano STEM

Prof. Parolin MOTORIA- Prof.ssa Monti LINGUE

COORDINATORE di METODOLOGIA DIDATTICA BIENNIO

Prof.ssa Mirabelli

REFERENTI DI CLASSE

Medie: Toffanin, Venturini, Inzadi, Saggese, Quaglino

Liceo: Ortolano, Bonetti, Colleoni Toso, Beretta,

Rinaldi, Mirabelli, Scudieri, Giacometti, Fumagalli.

GRUPPO INCLUSIONE e ASCOLTO

Prof.ssa Pozzi—Parolini (psicologa servizio Porta Aperta)- Uda

CONSIGLIO DI ISTITUTO

COLLEGIO DOCENTI

CONSIGLI DI CLASSE

ASSEMBLEE STUDENTI

(classe e rappresentanti)

ASSEMBLEE GENITORI

(classe e rappresentanti)

ASSOCIAZIONE GENITORI

Presidente Simonetti Alessandro

Area
educativa
didattica

Area
organizzativa

Area
organi
collegiali

Area
gestionale

DI RETTORE D'ISTITUTO
PROF. STEFANO CIGOGNANI

CONSIGLIO DIRETTIVO

Proff. Cigognani, Uda, Fumagalli, Giossi, Zago,

Pezzoli, Giavoni, Pozzi, Morelli

COORDINATORE DIDATTICO ISTITUTO

Prof. Uda Luca

VICE-COORDINATORE DIDATTICO

Prof.ssa Fumagalli Leonora

CONSIGLIO DI PRESIDENZA

Proff. Saggese, Beretta, Ortolano,

Uda, Fumagalli

CONSIGLIERI didattico/disciplinari

Proff. Zago, Pezzoli, Giavoni, Pozzi

REFERENTE EDUCAZIONE ALLA FEDE

Prof. Quaglino con don Mattia e don Gabriele

ANIMATORE DIGITALE Prof. Ortolano

REFERENTE USCITE didattiche Prof. Maffei

INCARICATO ORARIO Prof. Toso

CONSIGLIO DI FONDAZIONE da eleggere

CONSULENTI per ENTE GESTORE:

d.sa Cattaneo (commercialista), Avv Muni (legale),

Avv Scacciantè (consulente del lavoro)

ASSISTENTE AFFARI GENERALI, DEL

PERSONALE E DIREZIONE

dott. Morelli Alessandro

SEGRETARIA DIDATTICA

d.sa Foresti Matilde

SEGRETARIA AMMINISTRATIVA

Daniela Gritti

RSSP Cigognani Stefano

RLS Uda Luca

COMITATO GUIDA PARI OPPORTUNITA'

Morelli, Pozzi, Mirabelli Cigognani, Uda

A.S. 2023/24

