

PIANO STRATEGICO PARI OPPORTUNITÀ 2024-2026

DATA EMISSIONE GIUGNO 2024



SOMMARIO



06 PREMESSA

08 INFORMAZIONI GENERALI

**12 FONTI NORMATIVE
INTERNAZIONALI, EUROPEE
E NAZIONALI**

**18 INQUADRAMENTO DELLA
FONDAZIONE**

**24 IL QUADRO DEGLI OBIETTIVI
ORIENTATI ALLA PROSPETTIVA
DELLA PARITÀ DI GENERE**

25 KPI: MONITORAGGIO

**25 BUDGET PER LO SVILUPPO
DI ATTIVITÀ A SUPPORTO
DELL'INCLUSIONE**

**26 IDENTIFICAZIONE DEGLI
STAKEHOLDERS**

**28 ALLEGATO A:
OBIETTIVI ORIENTATI ALLA PROSPETTIVA
DELLA PARITÀ DI GENERE**



ONOBOLDI AMBROSII

GENOVIS

MAR ANGESI

ANGELIS, RO...

O SIGIS HOEN

DEL SP...

PIO GHI...

ANIA



PREMESSA

Contesto nazionale ed europeo

Negli ultimi anni all'interno dell'Unione Europea sono stati compiuti numerosi passi avanti con lo scopo di favorire la parità di genere all'interno delle organizzazioni, sia pubbliche che private.

In relazione a questo argomento, l'Italia risulta ancora in una posizione piuttosto arretrata. Il nostro paese, infatti, secondo l'European Institute for Gender Equality ha un indice sull'uguaglianza di genere pari a poco più di 63 punti su 100. Ci troviamo infatti quattro punti al di sotto della media EU.

Nel mese di luglio 2021 in Italia è stata quindi predisposta la Strategia Nazionale sulla Parità di Genere 2021-2025, che si ispira alla Gender Equality Strategy 2020-2025 dell'Unione Europea. Questa strategia è strettamente correlata al PNRR, di cui una delle disposizioni legislative è la Legge 5 novembre 2021 n. 162 sulla parità salariale.

La certificazione UNI/PdR 125:2022

Nella convinzione di poter agire positivamente per una maggiore inclusione FONDAZIONE COLLEGIO SAN CARLO ha scelto di impegnarsi oggettivamente sul tema delle pari opportunità, integrando il proprio sistema di gestione con l'adozione e l'applicazione delle linee guida contenute nella prassi di riferimento UNI/PdR 125:2022 "Linee guida sul sistema di gestione per la parità di genere, che prevede l'adozione di specifici KPI inerenti alle Politiche di parità di genere nelle organizzazioni". Questa scelta ha portato FONDAZIONE COLLEGIO SAN CARLO ad ottenere la certificazione del proprio sistema in riferimento alla UNI PdR 125:2022.

Questa prassi si basa principalmente sul goal 5 degli Obiettivi per lo Sviluppo Sostenibile dell'Agenda 2030, il quale si prefissa l'obiettivo di raggiungere l'uguaglianza di genere ed emancipare tutte le donne e le ragazze. FONDAZIONE COLLEGIO SAN CARLO crede fermamente che la parità di genere sia motore di crescita economica e di sviluppo. Questo perché la partecipazione delle donne alla vita economica e alle decisioni economiche e sociali comporta un allargamento di prospettive che è essenziale per spingere l'innovazione e la performance.

Obiettivi

Gli obiettivi dell'adozione della politica di Gender Equality che FONDAZIONE COLLEGIO SAN CARLO vuole applicare sono molteplici e articolati all'interno dei processi di lavoro e delle fasi di vita delle lavoratrici. L'organizzazione si impegna infatti a garantire:

- pari opportunità di carriera;
- pari trattamento economico;
- condizioni di work-life balance adeguate alle diverse fasi di vita;
- un ambiente di lavoro che rifiuti stereotipi, discriminazioni, ogni forma di abuso fisico, verbale;
- una cultura aziendale improntata su diversità e inclusione;
- una riduzione dei bias durante il processo di selezione dei candidati, mediante la formazione di un team di valutatori misto.

Il presente sistema di gestione è integrato con quelli previsti da altri due schemi già applicati in azienda da diversi anni:

- ISO 9001: standard internazionale volto a garantire la qualità dei servizi erogati.
- ISO 45001: standard internazionale a salvaguardia della salute e sicurezza sul posto di lavoro.

INFORMAZIONI GENERALI

La missione della Fondazione

Il presente piano vuole essere un approfondimento delle tematiche afferenti alla parità di genere in riferimento al più ampio bilancio di sostenibilità di FONDAZIONE COLLEGIO SAN CARLO.

La FONDAZIONE COLLEGIO SAN CARLO di Modena dal 1970 è luogo di riflessione culturale di carattere originale, in cui la ricerca accademica non è svincolata dall'impegno civile e i linguaggi specialistici convivono con la dimensione della divulgazione e della discussione pubblica.

È un istituto privato di formazione e ricerca che opera senza fini di lucro e svolge funzioni di rilevanza pubblica in ambito culturale, con particolare attenzione alla filosofia, alle scienze umane e sociali e alle scienze religiose.

Ha sede nel centro storico di Modena nell'originario palazzo barocco che, con l'annessa Chiesa di San Carlo, costituisce uno dei complessi di maggior pregio della città.

Lo Statuto individua nella formazione dei giovani e nella ricerca in ambito di scienze sociali e religiose gli scopi dell'Ente. Il Consiglio di amministrazione fissa gli indirizzi generali e gestisce un consistente patrimonio che garantisce l'autonomia dell'Ente. Un Comitato scientifico di carattere internazionale vigila sulla qualità della proposta culturale.

La missione dell'Ente viene realizzata tramite la Scuola internazionale di Alti Studi "Scienze della Cultura", riservata a dottorandi italiani e stranieri, il Centro Culturale e il Centro Studi Religiosi, che promuovono attività pubbliche di studio e ricerca, il Collegio universitario e la Biblioteca e l'Archivio Storico.

La missione istituzionale di Fondazione Collegio San Carlo è espressa all'interno dello Statuto approvato nel 2018 ed è orientata all'educazione intellettuale e civile dei giovani, all'elaborazione e alla diffusione della cultura per l'intera cittadinanza: «si propone la formazione civile, intellettuale, professionale e religiosa dei giovani, anche oltre il compimento del corso degli studi,

e l'elaborazione e la diffusione della cultura con particolare riferimento alle scienze filosofiche, umane, sociali e religiose».

BES e SDGs

Le iniziative della Fondazione si svolgono nell'ottica della promozione di un impatto sociale positivo, ispirato agli indici di Benessere Equo e Sostenibile (BES) e al perseguimento dei Sustainable Development Goals (SDGs). Questo intento si traduce nella costante attenzione verso le ricadute virtuose delle attività sulle realtà sociali di riferimento, oltre che verso il beneficio comune generato dalla Fondazione per la società nel suo complesso.







FONTI NORMATIVE INTERNAZIONALI, EUROPEE E NAZIONALI

Riferimenti normativi

Nel diritto internazionale dei diritti umani, il diritto alla parità e il principio di non discriminazione sono riconosciuti in molteplici strumenti giuridici internazionali e regionali: nel Patto internazionale sui diritti civili e politici (artt. 2, 3 e 26), nel Patto internazionale sui diritti economici sociali e culturali (art. 2(2) e 3), in specifiche convenzioni relative a determinate forme di discriminazione (la Convenzione internazionale per l'eliminazione di ogni forma di discriminazione razziale, ne è un esempio), la Convenzione europea per i diritti umani e le libertà fondamentali (art. 14 e protocollo n. 12), la Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea (artt. 20, 21(1), 23), la Carta africana dei diritti umani e dei popoli (artt. 2, 3, 18(3)(4), 28), la Convenzione americana sui diritti umani (artt. 1 e 24), la Dichiarazione americana dei diritti e doveri dell'uomo (art. II), la Carta araba dei diritti umani (artt. 2, 9 e 35), la Dichiarazione ASEAN sui diritti umani (artt. 1, 2, 3, 9). La Convenzione ONU contro ogni forma di discriminazione nei confronti delle donne del 1979 (CEDAW) afferma la parità sostanziale delle donne in uno strumento giuridico vincolante per gli Stati ratificanti. A livello europeo la parità di genere è sia un valore (articolo 2 del Trattato sull'Unione europea) quanto un obiettivo sostanziale dell'Unione (articolo 3 del Trattato sull'Unione europea). Le azioni dell'UE sono volte a "eliminare le ineguaglianze, nonché a promuovere la parità, tra uomini e donne" (articolo 8 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea).

Azioni UE

Tra le azioni promosse dalla UE si possono citare:

- la direttiva 79/7/CEE del Consiglio, del 19 dicembre 1978, relativa
- alla graduale attuazione del principio di parità di trattamento tra gli uomini
- e le donne in materia di sicurezza sociale;
- la direttiva 92/85/CEE del Consiglio, del 19 ottobre 1992, concernente l'attuazione di misure volte a promuovere il miglioramento della sicurezza e della salute sul lavoro delle lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento;
- la direttiva 2004/113/CE del Consiglio, del 13 dicembre 2004, che attua
- il principio della parità di trattamento tra uomini e donne per quanto riguarda l'accesso a beni e servizi e la loro fornitura;

- nel 2006 alcuni atti legislativi sono stati abrogati e sostituiti dalla direttiva 2006/54/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 5 luglio 2006, riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e
- impiego (rifusione); la direttiva 2010/18/UE del Consiglio, dell'8 marzo 2010, che attua l'accordo quadro riveduto in materia di congedo parentale e che abroga la direttiva 96/34/CE;
- la direttiva 2010/41/UE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 7 luglio 2010, sull'applicazione del principio della parità di trattamento fra gli uomini e le donne che esercitano un'attività autonoma e che abroga la direttiva 86/613/CEE del Consiglio;
- la direttiva 2011/36/UE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 5 aprile 2011, concernente la prevenzione e la repressione della tratta di esseri umani e la protezione delle vittime, e che sostituisce la decisione quadro 2002/629/GAI del Consiglio; la direttiva 2011/99/UE del Parlamento europeo
- e del Consiglio, del 13 dicembre 2011, sull'ordine di protezione europeo;
- la direttiva 2012/29/UE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 25 ottobre 2012, che istituisce norme minime in materia di diritti, assistenza e protezione delle vittime di reato e che sostituisce la decisione quadro 2001/220/GAI;
- la direttiva (UE) 2019/1158 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 20 giugno 2019, relativa all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza e che abroga la direttiva 2010/18/UE del Consiglio.

L'azione dell'Unione europea per la parità di genere è chiaramente esplicitata nella Gender Equality Strategy 2020-2025 che all'obiettivo 5 si pone l'ambizione di raggiungere la parità di genere e l'empowerment di tutte le donne e le ragazze. Tra gli obiettivi specifici: porre fine alla violenza di genere, sfidare gli stereotipi di genere, colmare i divari di genere nel mercato del lavoro, raggiungere una partecipazione equa tra i diversi settori dell'economia, affrontare i divari retributivi e pensionistici di genere, colmare il divario di assistenza di genere e raggiungere l'equilibrio di genere nel processo decisionale e in politica.

Dal punto di vista nazionale, la Costituzione italiana garantisce il principio di uguaglianza formale al suo articolo 3 (1). La carta costituzionale garantisce anche il principio di uguaglianza sostanziale sottolineando che è compito della Repubblica "rimuovere gli ostacoli di ordine economico e sociale, che, limitando di fatto la libertà e l'eguaglianza dei cittadini, impediscono il pieno sviluppo della persona umana e l'effettiva partecipazione di tutti i lavoratori all'organizzazione politica, economica e sociale del Paese" (articolo 3(2)). All'articolo 37 della Costituzione si precisa ulteriormente che: "La donna lavoratrice ha gli stessi diritti e, a parità di lavoro, le stesse retribuzioni che spettano al lavoratore. [...]".

Con riferimento agli obblighi internazionali, l'Italia ha ratificato nel 1978 il Patto internazionale sui diritti civili e politici (New York, 1966), il cui articolo 3 prevede l'obbligo per gli Stati parte di garantire "la parità giuridica nel godimento di tutti i diritti civili e politici enunciati" nel Patto, e nel 1985 la Convenzione sull'eliminazione di ogni forma di discriminazione nei confronti della donna (New York, 1979), che chiede agli Stati di adottare le misure necessarie per eliminare la discriminazione nei confronti delle donne.

Riferimenti normativi nazionali

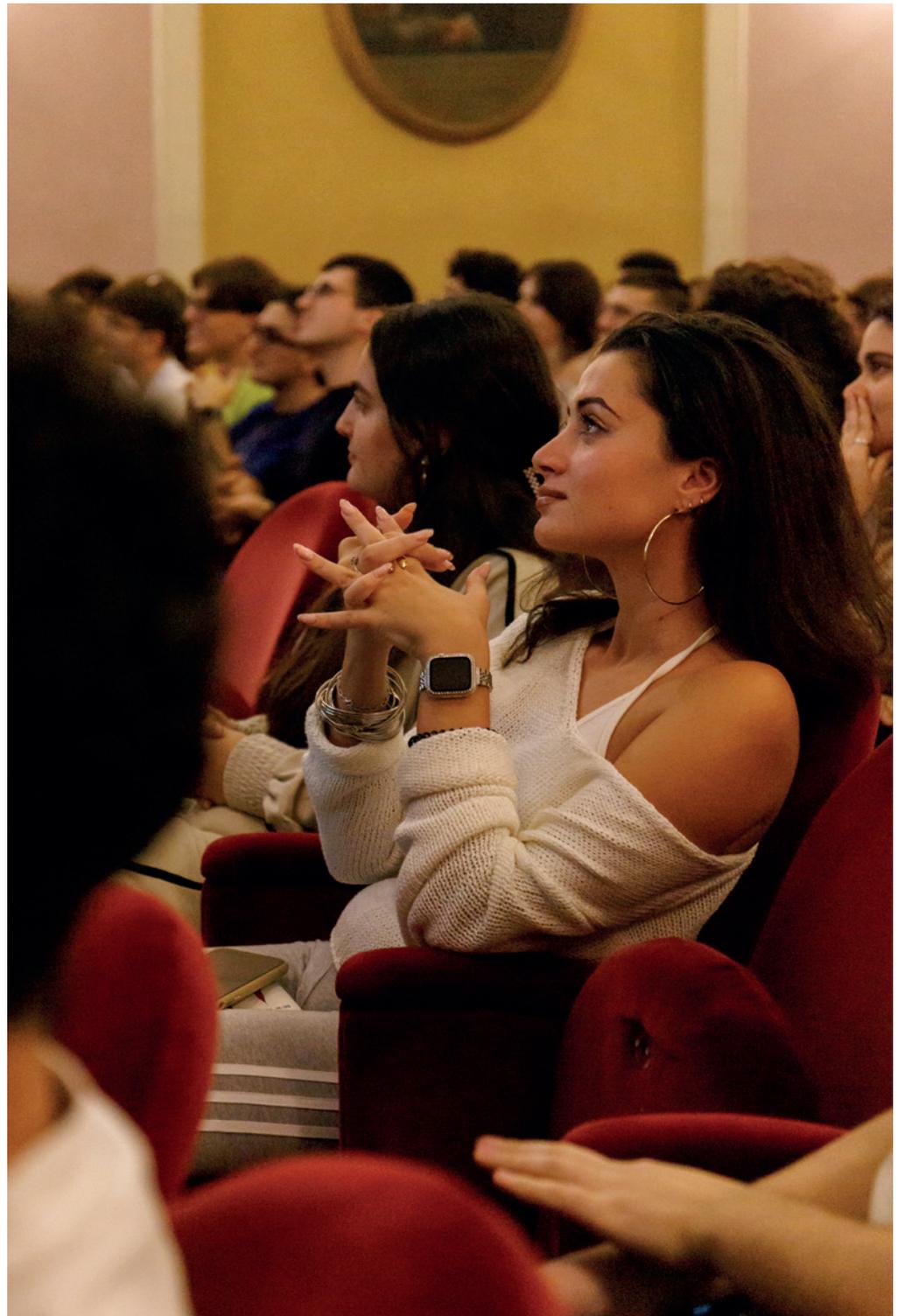
Tra gli atti adottati a livello italiano, va menzionato il d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165, "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche", con il quale viene stabilito il rispetto delle pari opportunità all'interno delle amministrazioni pubbliche e il divieto di qualsiasi forma di discriminazione sia essa diretta o indiretta; la l. 28 novembre 2005, n. 246, che ha dato il via alla promulgazione del d.lgs. 11 aprile 2006, n. 198, il "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna", ultimamente modificato con la l. 5 novembre 2021, n. 162. Quest'ultimo detiene un'importanza molto rilevante per le pubbliche amministrazioni in quanto introduce la predisposizione di un piano di azioni positive, essenziali per assicurare il più possibile la rimozione di tutti quegli ostacoli che di fatto impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne. Il concetto è ulteriormente ribadito anche in merito alla disciplina giuslavoristica e, in questo aspetto, rappresenta un nuovo punto di partenza per la materia perché si inserisce nello stesso solco seguito dall'articolo 21 della l. 4 novembre 2010, n.183, c.d. Collegato lavoro, che modificando l'art. 57 del D.Lgs. n. 165, istituiva il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG).

Linee guida sulla parità di genere

Il 10 ottobre 2022 sono state adottate le *Linee Guida sulla parità di genere dell'organizzazione e gestione del rapporto di lavoro con le pubbliche amministrazioni*, che rappresentano una risposta operativa alla Strategia nazionale per la parità di genere 2021-2024. Quest'ultima, adottata su impulso e in coerenza con la citata Strategia UE, si basa su una visione di lungo termine e si inserisce tra gli interventi del Piano nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) finanziato dal programma Next Generation EU, fortemente orientato all'inclusione di genere in cui l'empowerment femminile e il contrasto alle discriminazioni di genere non sono affidati a singoli interventi, ma sono obiettivi trasversali di tutte le 6 Missioni in cui questa sviluppa i suoi obiettivi.

Va sottolineato come le linee guida, volute congiuntamente dal Ministro per la Pubblica Amministrazione e Innovazione e dalla Ministra per le Pari Opportunità, siano un aggiornamento degli indirizzi contenuti in precedenti Direttive riguardanti i CUG, in ragione della loro adattabilità rispetto alle esigenze delle singole amministrazioni nell'esercizio della loro autonomia (Direttiva 4 marzo 2011 e Direttiva 16 luglio 2019).

In questo contesto normativo, FONDAZIONE COLLEGIO SAN CARLO aggiorna, ogni qualvolta si renda necessario, i propri codici interni e le policy, recependo per legge i cambiamenti e gli aggiornamenti posti in essere dal Legislatore.







INQUADRAMENTO DELLA FONDAZIONE

Fasi progettuali

Il percorso, che ha portato alla redazione del presente Piano, si caratterizza per le seguenti fasi:

- Formalizzazione del Comitato per le pari opportunità
- Analisi del contesto interno ed autovalutazione: questa prima fase ha permesso di prendere in esame, e misurare, le sei aree di indicatori (KPI) attinenti le variabili organizzative e le politiche di parità di genere, di pianificazione, di attuazione e monitoraggio, del sistema di gestione, come stabilite dalle norme UNI /PDR 125:2022 per il profilo dimensionale piccole aziende:
 1. Cultura e strategia (5.2);
 2. Governance (5.3);
 3. Processi HR (5.4);
 4. Opportunità di crescita e di inclusione delle donne in azienda (5.5);
 5. Equità remunerativa per genere (5.6);
 6. Tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro (5.7).
- Identificazione dei punti di forza e di attenzione: è stata effettuata una disamina all'interno di ciascuna area dei KPI che ha permesso di analizzare i rispettivi processi organizzativi all'interno di un quadro generale, che considerava anche le misure già in essere, e di focalizzare gli aspetti che contraddistinguono, o non contraddistinguono, l'organizzazione inclusiva e rispettosa della parità di genere;
- Definizione degli obiettivi: i gap emersi nella fase precedente (differenza tra punti di forza e punti di attenzione) hanno costituito la base sulla quale creare e modulare gli obiettivi di miglioramento, o di sviluppo, per rendere le politiche per la parità di genere di FONDAZIONE COLLEGIO SAN CARLO ancor più efficaci ed inclusive favorendo al contempo la cultura della parità;
- Definizione delle misure: individuazione delle azioni, degli strumenti ritenuti funzionali al perseguimento degli obiettivi di parità di genere e delle necessarie tempistiche di breve, medio e lungo termine.

In sintesi, l'esito dell'autovalutazione mette in evidenza i seguenti aspetti:

Azioni UE

AREA	PUNTI DI FORZA	PUNTI DI DEBOLEZZA
CULTURA E STRATEGIA	<p>Si ritiene ben coperta quest'area in quanto sono presenti:</p> <ul style="list-style-type: none"> • il Piano strategico di FSC; • la certificazione; • altre iniziative che valorizzano le logiche della parità di genere. 	<p>Si potrebbe, gradualmente, potenziare un network con i principali enti del territorio.</p> <p>Tra le misure da adottare per la promozione della parità di genere si ritiene utile una nuova attività formativa centrata esclusivamente sui temi della differenza di genere, degli stereotipi e dei bias destinata al personale a tutti i livelli di responsabilità e operatività.</p>
GOVERNANCE	<p>Questa area è garantita da un presidio multilivello interno alla FONDAZIONE:</p> <ul style="list-style-type: none"> • il Comitato; • l'impegno della D.G.; • la presenza di una Psicologa • si ricorda che in FSC sono attivi gli Organi di Governo e gli Organi di Gestione. 	<p>Definire meglio i compiti del Comitato. Dare maggior visibilità al Comitato delle pari opportunità.</p>
PROCESSI HR	<p>I processi riguardanti le politiche HR sono anch'essi disciplinati a più livelli:</p> <ul style="list-style-type: none"> • il CCNL; • il regolamento; • la Contrattazione Integrativa; • un solido sistema di Welfare a favore del personale. 	<p>Non si intravedono aspetti particolari da attenzionare.</p>
OPPORTUNITÀ DI CRESCITA E INCLUSIONE DELLE DONNE	<p>Quest'area si ritiene sufficientemente coperta in considerazione che:</p> <ul style="list-style-type: none"> • la D.G. è donna; • nel Comitato c'è la presenza di due donne. 	<p>Non si intravedono aspetti particolari da attenzionare.</p>
EQUITÀ REMUNERATIVA PER GENERE	<p>In generale emerge una sostanziale equità nel panorama retributivo dei dipendenti.</p>	<p>Non si intravedono aspetti particolari da attenzionare.</p>
TUTELA DELLA GENITORIALITÀ E CONCILIAZIONE VITA-LAVORO	<p>È un'area molto ben coperta. Sono presenti, da anni, differenti strumenti a supporto della conciliazione vita e lavoro (flessibilità di orario, smart working, part-time, ecc).</p>	

Le informazioni relative all'inquadramento dell'azienda sono state raggruppate in maniera tale da soddisfare in parte quanto riportato nel GRI 102-8 "Informazioni sui dipendenti e gli altri lavoratori" e il GRI 405-1 "Diversità negli organi di governo e tra i dipendenti". I dati fanno riferimento all'anno 2023 e saranno aggiornati di anno in anno durante le attività di monitoraggio sul raggiungimento degli obiettivi.

NUMERO TOTALE DIPENDENTI-COLLABORATORI PER GENERE

N°	TIPOLOGIA	DONNE	UOMINI	TOT	%F	%M
1	DIPENDENTI	7	5	12	58%	42%
2	COLLABORATORI	2	1	3	66%	33%
3	PROFESSIONISTI	2	4	6	33%	66%
4	TOTALE	11	10	21	52%	48%

NUMERO TOTALE DIPENDENTI-COLLABORATORI PER AREA ORGANIZZATIVA

N°	TIPOLOGIA	DONNE	UOMINI	TOT	%F	%M
1	AMMINISTRAZIONE	3	0	3	100%	0
2	BIBLIOTECA	3	1	4	75%	25%
3	CENTRI CULTURALI	3	4	7	43%	57%
4	COLLEGIO	1	3	4	25%	75%
5	PATRIMONIO		1	1	0	100%
6	COMUNICAZIONE	1	1	2	50%	50%
7	TOTALE	11	10	21	52%	48%

ORE DI FORMAZIONE EROGATE PER GENERE

ANNO	TIPOLOGIA	DONNE	UOMINI	TOT	%F	%M
2023	ORE DI FORMAZIONE	288	212	500	67%	43%

Nel reporting periodico i dati vengono analizzati confrontando gli stessi negli anni per vedere l'andamento nel tempo e misurarne il miglioramento in termini di equità di genere.

TOURNOWER

ANNO	TIPOLOGIA	DONNE	UOMINI	TOT	%F	%M
2023	DIMESSI	1	2	3	33%	66%
2023	ASSUNTI	2	0	2	100%	0%

NUMERO FORMATORI/DOCENTI PER GENERE

ANNO	TIPOLOGIA	DONNE	UOMINI	TOT	%F	%M
2023	FORMATORI	7	23	30	23%	77%

NUMERO STUDENTI PER GENERE

ANNO	TIPOLOGIA	DONNE	UOMINI	TOT	%F	%M
2023/2024	AMMESSI	11	17	28	39%	60%
2023/2024	RIAMMESSI	19	42	61	31%	69%
2023/2024	TOT STUDENTI	30	59	89	34%	66%

NUMERO NUOVI ISCRITTI SERVIZIO BIBLIOTECA PER GENERE

ANNO	TIPOLOGIA	DONNE	UOMINI	TOT	%F	%M
2023/2024	NUOVI ISCRITTI	199	119	218	62%	38%

NUMERO DI PARTECIPANTI AL CICLO DI CONFERENZE PER GENERE

ANNO	TIPOLOGIA	DONNE	UOMINI	TOT	%F	%M
2023/2024					62%	38%

NUMERO DI RELATORI PER IL CICLO DELLE CONFERENZE

ANNO	TIPOLOGIA	DONNE	UOMINI	TOT	%F	%M
2023/2024	RELATORI	7	12	19	37%	63%







IL QUADRO DEGLI OBIETTIVI ORIENTATI ALLA PROSPETTIVA DELLA PARITÀ DI GENERE

Il allegato al presente documento gli obiettivi puntuali che FONDAZIONE COLLEGIO SAN CARLO ha definito.

KPI: MONITORAGGIO

I KPI definiti al punto 5 della UNI/PdR 125:2022 e riportati nei paragrafi precedenti del presente documento, devono essere costantemente monitorati.

Per ogni area di indicatori sono infatti stati definiti obiettivi specifici e azioni atte al raggiungimento degli stessi. Vengono inoltre riportati gli strumenti previsti e i target specifici. In base al cronoprogramma che è stato stabilito, annualmente tramite il riesame del Sistema la Direzione e il Comitato per le Pari opportunità avranno la responsabilità di analizzare lo stato di avanzamento, l'andamento delle attività e l'adeguatezza degli strumenti che sono stati predisposti.

BUDGET PER LO SVILUPPO DI ATTIVITÀ SUPPORTO DELL'INCLUSIONE

Come richiesto dalla UNI/PdR 125:2022, viene fissato un budget per lo sviluppo di attività a supporto dell'inclusione. Questa somma di denaro, rinnovata annualmente, servirà in maniera specifica per attività quali:

- formazione e sviluppo delle competenze dei membri del SPT che rappresentano i lavoratori durante gli incontri semestrali;
- formazione dei vertici aziendali;
- organizzazione di eventi e/o attività di informazione per tutto il personale aziendale;
- creazione di contenuti digitali e non, per la promozione delle attività di comunicazione interna;
- sviluppo di metodi innovativi per la segnalazione sicura, immediata ed eventualmente anonima, di eventi di discriminazione legati al genere.

Le spese sostenute per favorire il miglioramento dell'organizzazione in termini di inclusione e parità di genere vengono regolarmente rendicontate dall'Ufficio Amministrazione.

Ogni anno il budget da dedicare queste attività sarà annualmente oggetto di revisione, che in base alle attività proposte e a eventuali cambiamenti nella struttura aziendale, valuterà le possibilità di aumentarlo o diminuirlo.

I KPI definiti al punto 5 della UNI/PdR 125:2022 e riportati nei paragrafi precedenti del presente documento, devono essere costantemente monitorati.

Per ogni area di indicatori sono infatti stati definiti obiettivi specifici e azioni atte al raggiungimento degli stessi. Vengono inoltre riportati gli strumenti previsti e i target specifici. In base al cronoprogramma che è stato stabilito, annualmente tramite il riesame del Sistema la Direzione e il Comitato per le Pari opportunità avranno la responsabilità di analizzare lo stato di avanzamento, l'andamento delle attività e l'adeguatezza degli strumenti che sono stati predisposti.

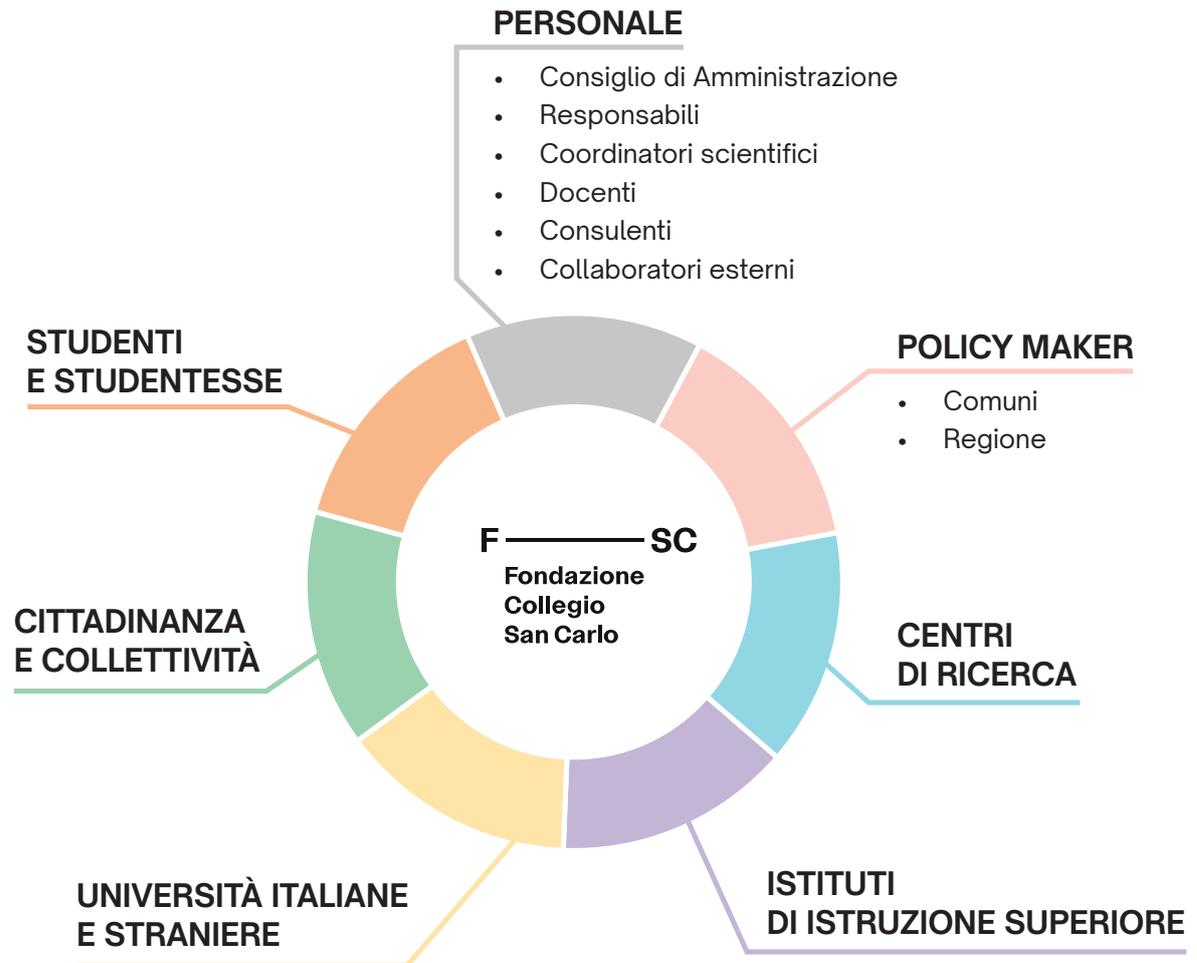
IDENTIFICAZIONE DEGLI STAKEHOLDERS

Nel processo dell'organizzazione per la parità di genere non può mancare il coinvolgimento attivo di tutti gli stakeholders, identificati anche in base al bilancio di sostenibilità e riportati qui di seguito:

- dipendenti e collaboratori;
- studenti e studentesse;
- Centri di ricerca;
- Istituti di Istruzione Superiore e Università;
- policy maker;
- cittadinanza e collettività.

FONDAZIONE COLLEGIO SAN CARLO ha avviato un processo di identificazione e aggiornamento dei temi più rilevanti per i propri stakeholders. Tramite lo strumento della matrice di materialità, esplicitato nel Bilancio di sostenibilità, è quindi stato individuato il livello di rilevanza per gli stakeholders e la rilevanza dello stesso per FONDAZIONE COLLEGIO SAN CARLO.

Il coinvolgimento dovrà avvenire mediante la pubblicazione di documentazione utile sul sito web aziendale e tramite la predisposizione e l'invio di comunicazioni relativi all'impegno dell'organizzazione sui temi della parità di genere.



ALLEGATO A: IL QUADRO DEGLI OBIETTIVI ORIENTATI ALLA PROSPETTIVA

N°	AMBITO	TEMA DI RIFERIMENTO	OBIETTIVI	
1	CULTURA E STRATEGIA	CULTURA E STRATEGIA	Promuovere iniziative aventi per oggetto la centralità della parità di genere (gender equality) finalizzate a diffondere il valore di una cultura inclusiva	Inserimento triennale di s... destinate a t... compreso p... genere, gli s... ad ogni form... dipendenti
2	CULTURA E STRATEGIA	CULTURA E STRATEGIA	Promuovere iniziative aventi per oggetto la centralità della parità di genere (gender equality) finalizzate a diffondere il valore di una cultura inclusiva.	Momenti di c... agiti nella qu... lavorativa ne...
3	GOVERNANCE	CULTURA E STRATEGIA	Rafforzare il ruolo della Fondazione San Carlo sulle questioni di genere	Consolidam... reti e centri... parità di gen...
4	GOVERNANCE	CULTURA E STRATEGIA	Rendere il linguaggio della Fondazione più inclusivo	Revisione de... istituzionali e... uniformare il...
5	GOVERNANCE	CULTURA E STRATEGIA	Sviluppare azioni per diffondere una cultura inclusiva all'interno delle prassi della Fondazione.	Mantenimen... psicologa p...
6	GOVERNANCE	CULTURA E STRATEGIA	Superare l'asimmetria di genere nelle attività di disseminazione della Fondazione	Mappatura d... del Centro C...
7	GOVERNANCE	CULTURA E STRATEGIA	Superare l'asimmetria di genere nelle attività di disseminazione della Fondazione	Mappatura d... della formaz...
8	GOVERNANCE	CULTURA E STRATEGIA	Rafforzare la cultura sulle tematiche del genere e della diversità.	Realizzazion... della parità d...
9	PROCESSI HR	FORMAZIONE	Sviluppare nelle donne una maggiore consapevolezza del proprio ruolo.	Organizzazio... professional...
10	PROCESSI HR	FORMAZIONE	Sviluppare nelle donne una maggiore consapevolezza del proprio ruolo.	Pianificazion... il personale... a sviluppare... lavoro.

VALUTAZIONE DELLA PARITÀ DI GENERE

AZIONI	TARGET				OWNER	ANNO		
	DIPENDENTI	STUDENTI	ORGANI DI GOVERNO - DI CONTROLLO	STAKEHOLDERS		2024	2025	2026
di nuove attività in/formative nel Piano sviluppo delle competenze del personale, tutti livelli di responsabilità e operatività, personale neoassunto, sulla differenza di stereotipi e sulla “tolleranza zero” rispetto alla violenza nei confronti dei/delle	X				D.G.	X	X	X
di confronto e di ascolto sui comportamenti quotidiani nell’ottica della parità di genere.	X	X			D.G.		X	
di intervento e implementazione dell’adesione a iniziative di rilevanza territoriale che si occupano di prevenire e di violenza di genere.				X	CPG		X	
di aggiornamento del sito di Fondazione, dei documenti e dei moduli della Fondazione per l’uso del linguaggio alle nuove linee guida.	X	X			D.G.	X	X	
di sviluppo dell’attività di coaching sviluppata dalla Fondazione per gli studenti e i dipendenti	X	X			D.G.	X	X	X
di attenzione alla composizione dei panel nei convegni Culturali				X	RCC	X	X	
di attenzione alla composizione dei panel dei docenti e delle iniziative erogate dalla Fondazione				X	RC	X	X	
di attenzione ai convegni e seminari sulle tematiche di genere		X			D.G.		X	
di attenzione alle iniziative di talk con professioniste la cui storia sia di ispirazione	X				D.G.		X	
di attenzione alle iniziative di formazione per aiutare a promuovere la propria leadership e le capacità strategiche per il mondo del	X				D.G.		X	X

11	PROCESSI HR	FORMAZIONE	Introdurre e implementare sistemi di videoconferenza nelle attività finalizzate all'accrescimento delle competenze facilitando la frequenza alla formazione.	Erogare corsi di formazione in streaming
12	PROCESSI HR	FORMAZIONE	Attivare processi di onboarding nell'ottica della parità di genere.	Dare evidenza alle tematiche di genere anche al fine di migliorare il personale
13	PROCESSI HR	SELEZIONE	Fare in modo che la conduzione dei colloqui durante le procedure di ammissione e assunzione sia rispettosa della persona evitando domande relative al matrimonio, alla gravidanza o alle responsabilità di cura.	Predisporre procedure alle Commissioni di selezione nel rispetto della parità di genere
14	PROCESSI HR	EQUITA' SALARIALE	Promuovere l'approccio e la cultura del data-driven nell'ottica della parità di genere rendendo disponibili i dati sul personale nonché l'andamento dei trend.	Effettuare periodicamente analisi significative e trasparenti, ad esempio l'andamento dei permessi congedati
15	PROCESSI HR	GESTIONE DELLA CARRIERA	Offrire alle lavoratrici/lavoratori programmi informativi per un positivo reinserimento professionale post maternità/paternità.	Predisporre programmi di formazione finalizzati al reinserimento a dati sui cammini di carriera e attività durate
16	PREVENZIONE DI OGNI FORMA DI ABUSO	PREVENZIONE DI OGNI FORMA DI ABUSO	Promuovere la conoscenza degli strumenti per denunciare episodi di discriminazione e violenza.	inserirlo in modalità partecipativa e violenza
17	PREVENZIONE DI OGNI FORMA DI ABUSO	PREVENZIONE DI OGNI FORMA DI ABUSO	Indagini sul benessere psico-fisico dei dipendenti e attività pratiche relative alla salute	Somministrare questionari per analizzare il benessere e organizzare iniziative in materia di benessere
18	PREVENZIONE DI OGNI FORMA DI ABUSO	PREVENZIONE DI OGNI FORMA DI ABUSO	Prevedere l'effettuazione periodica di indagini interne all'azienda per scovare eventuali abusi di ogni genere	Invio di questionari per valutare le possibilità di miglioramento aziendali
19	TUTELA DELLA GENITORIALITA' E CONCILIAZIONE VITA-LAVORO	GENITORIALITA'	Supportare l'equilibrio vita-lavoro anche grazie alla digitalizzazione.	Mantenimento del benessere del dipendente, della famiglia e della comunità
20	TUTELA DELLA GENITORIALITA' E CONCILIAZIONE VITA-LAVORO	GENITORIALITA'	Attivare meccanismi di informazione finalizzati a incentivare la richiesta del congedo di paternità.	Attivazione di iniziative e componenti di informazione e fruizione dei servizi
21	TUTELA DELLA GENITORIALITA' E CONCILIAZIONE VITA-LAVORO	GENITORIALITA'	Organizzare attività e stipulare accordi con enti esterni potenzialmente utili a migliorare il benessere genitoriale e dei caregiver	Stipula di contratti di lavoro per gli asili nido e centri di cura

corsi di formazione a distanza o in modalità per il personale.	X				D.G.		X	X
partecipazione nei programmi d'inserimento lavorativo che della parità di genere e dell'inclusione e di rafforzare il senso di appartenenza tra neoassunto	X				D.G.		X	X
elaborazione di Linee guida procedurali da fornire ai candidati di concorso affinché operino nel rispetto delle logiche della parità di genere.	X	X			D.G.	X		
realizzazione di periodiche analisi statistiche degli indicatori da monitorare in ambito HR (come ad esempio l'andamento del turn over, la fruizione del congedo parentale, ecc).	X	X			D.G.	X	X	X
elaborazione di un format, da distribuire alle strutture, per sviluppare e raccogliere informazioni e dati sui cambiamenti avvenuti nei processi e nelle procedure durante il periodo di assenza.	X				D.G.		X	
inserimento nel Regolamento degli studenti delle procedure per la denuncia di episodi di discriminazione	X	X			D.G.	X		
realizzazione di sondaggi, anche anonimi, per valutare il benessere psico-fisico dei dipendenti e organizzazione di eventi formativi con esperti in materia di benessere fisico e psicologico.	X				D.G.	X		
realizzazione di questionari anonimi e sondaggi nonché iniziative per poter comunicare con rappresentanti del personale	X				D.G.		X	
attuazione dello Smart Working per il personale attraverso la stipula del contratto individuale.	X				D.G.		X	X
realizzazione di iniziative di comunicazione da destinare a tutte le categorie di personale per sensibilizzare rispetto alla fruizione dei permessi di paternità.	X				D.G.		X	
realizzazione di convenzioni con enti appositi quali ad esempio palestre e centri sportivi	X				D.G.		X	

F ————— SC
Fondazione Collegio San Carlo

+39 059.421211

Via San Carlo 5

www.fondazionesancarlo.it

41121 Modena (MO)