

Piano Strategico

UNI/PdR 125:2022

Prassi di riferimento sulla parità di genere

<i>Versione</i>	<i>Data di emanazione</i>	<i>Stato</i>	<i>Modifiche introdotte</i>
00	29 febbraio 2024	Ritirata	Prima versione del documento
01	31 ottobre 2024		Seconda versione del documento

Indice

Sommario

Metodologia adottata	4
Sistema documentale	4
Processi oggetto del Piano Strategico	5
Selezione, assunzione e ammissione.....	5
Gestione della carriera	6
Attività di prevenzione di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia) sui luoghi di lavoro	7
Piano delle azioni effettuate e da mettere in atto	8
Analisi ulteriori misure per favorire l'inclusione e la diversità per docenti non dipendenti e popolazione studentesca (nota (*))	9
Formazione.....	9
Audit	9
Riesame della direzione.....	10
Prossima verifica del Piano Strategico.....	10
Allegato	10

Premessa

Il Piano di uguaglianza di genere dell'Accademia Teatro alla Scala (Gender Equality Plan) è un documento centrale che definisce la strategia di Accademia volta a promuovere una cultura interna orientata alla tutela delle pari opportunità e si estende anche agli aspetti che riguardano la parità di genere per gli studenti e le studentesse.

Accademia si pone infatti come obiettivo quello di creare un contesto lavorativo e di studio che sia attento al rispetto delle diversità, impegnandosi ad assicurare i diritti della persona secondo i principi di non discriminazione.

La difesa della parità di genere non rappresenta solo una scelta etica, ma anche strategica, avente come obiettivo l'attuazione di politiche antidiscriminatorie e contro ogni forma di violenza in senso ampio e articolato.

Gli strumenti principali di cui Accademia si avvale per mettere in atto politiche non discriminatorie e antiviolenza sono lo Statuto che vede tra gli scopi (Art.3) la promozione della cultura dell'inclusione e i valori della parità di genere, nonché il Codice etico e di comportamento.

Accademia ha scelto quindi di impegnarsi ed avviare un percorso sistemico di cambiamento culturale, integrando le proprie politiche con quelle per la parità di genere 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" oltre a prendere come riferimento le buone pratiche dell'European Institute of Gender Equality (<https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/good-practices/about>).

Per mettere in atto questo percorso Accademia intende basare la propria strategia sull'ascolto delle risorse, mettendo al centro l'individuo e valorizzando le specifiche competenze presenti all'interno del contesto accademico, con l'obiettivo di predisporre gli strumenti più idonei ed efficaci per la realizzazione del GEP.

Contesto

Il raggiungimento dell'uguaglianza di genere rappresenta uno dei 17 Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (*Sustainable Development Goals - SDGs*) che gli Stati si sono impegnati a raggiungere entro il 2030 nel quadro ONU. In particolare, l'Obiettivo 5 dell'Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile, si propone di eliminare ogni forma di discriminazione e violenza per motivi legati al genere.

L'Obiettivo punta alla parità di genere nei diritti e nell'accesso alle risorse economiche, naturali e tecnologiche, nonché alla piena ed efficace partecipazione delle donne alla pari opportunità di leadership a tutti i livelli decisionali, politici ed economici.

A livello comunitario, la Commissione Europea, nella comunicazione relativa alla strategia per la parità di genere 2020-2025, ha sottolineato come fino al 2022 nessuno Stato membro sia riuscito a raggiungere l'obiettivo di una reale parità di genere nel proprio contesto sociale ed economico e come i progressi siano lenti e i divari fra uomo e donna persistano nel mondo del lavoro a livello di retribuzioni, assistenza e pensioni, nelle posizioni dirigenziali e nella partecipazione alla vita politica e istituzionale.

Le disuguaglianze di genere in Italia risultano più marcate nei settori del potere, del tempo libero e della conoscenza come mostra la recente pubblicazione dell'Indice sulla Parità di Genere in Europa che l'Istituto Europeo per la Parità di Genere ha reso noto nel 2022.

L'importanza strategica delle azioni relative al superamento delle disparità di genere viene inoltre confermata anche nel Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR), finanziato dal programma Next Generation EU, per rilanciare lo sviluppo nazionale in seguito alla pandemia.

Il Piano, infatti, individua la parità di genere come una delle tre priorità trasversali perseguite in tutte le 6 missioni che lo compongono. Le misure previste dal PNRR in favore della parità di genere sono in prevalenza rivolte a promuovere una maggiore partecipazione femminile al mercato del lavoro.

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. [...]".

Il Consiglio Regionale della Regione Lombardia, con delibera n. XI/999 del 25 febbraio 2020, ha approvato il Piano Quadriennale Regionale per le Politiche di Parità e di Prevenzione e Contrasto alla Violenza contro le Donne 2020-2023 che prevede un sistema di azioni integrate e sinergiche volte a prevenire e a contrastare il fenomeno della violenza contro le donne in tutte le sue forme, non solo domestica, ma anche sul luogo di lavoro.

Inoltre, da novembre 2021, è entrata in vigore la legge 162/2021 con l'obiettivo di assicurare una maggiore partecipazione delle donne al mercato del lavoro e ridurre il gender pay gap attraverso la creazione di un sistema nazionale di certificazione della parità di genere, che dovrà migliorare le condizioni di lavoro delle donne anche in termini qualitativi, di remunerazione e di ruolo e promuovere la trasparenza sui processi lavorativi nelle imprese.

Come previsto dalla legge sopra citata, Regione Lombardia ha stanziato risorse per sostenere le aziende lombarde nell'ottenimento della 'certificazione della parità di genere' finalizzata a migliorare concretamente le condizioni di lavoro delle donne, dalla parità salariale a parità di mansioni fino agli interventi per aiutare le mamme a conciliare tempi di vita e di lavoro.

Il **Piano Strategico** è stato redatto ed approvato dal Comitato Guida di Accademia Teatro alla Scala (di seguito Accademia) in data 31 ottobre 2024.

Si tratta della seconda versione del documento in conformità a quanto previsto dalla **UNI/PdR 125:2022** Prassi di riferimento sulla **parità di genere**.

Il piano delinea gli obiettivi che persegue Accademia, rispetto alla parità di genere, definendo risorse, responsabilità, metodi e frequenze di monitoraggio.

La finalità del documento è quella di garantire una trasformazione attenta al genere in tutta l'istituzione attraverso politiche e misure volte alla parità di genere all'interno dei processi di gestione e di sviluppo delle risorse umane, della governance, dell'allocatione di finanziamenti per la ricerca, della leadership e dei programmi di decision-making e di ricerca facendo riferimento alle 6 aree di indicatori attinenti alle variabili organizzative che possono contraddistinguere un'organizzazione inclusiva e rispettosa della parità di genere. Il piano mira inoltre a garantire ai lavoratori e alle lavoratrici condizioni di *work-life balance* adeguate alle diverse fasi di vita e proattive nel riequilibrio dei carichi familiari tra uomini e donne, nonché un ambiente di lavoro che rifiuti stereotipi, discriminazioni, ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale oltre ad assicurare pari opportunità di carriera e pari trattamento economico.

Il Piano consiste in un insieme di impegni e azioni che mirano a promuovere una cultura della diversità e dell'inclusione all'interno dell'organizzazione attraverso cambiamenti istituzionali e culturali, resi possibili grazie all'implementazione di strategie innovative per correggere e ridurre eventuali asimmetrie di genere e alla definizione di obiettivi, monitorandone il loro raggiungimento tramite adeguati indicatori.

OMISSIS

Politica del sistema di gestione

Accademia dispone inoltre di una Politica del sistema di gestione integrata del 16/02/2024 che prevede la componente sulla parità di genere approvata dal Comitato Guida. Il documento è disponibile sul sito internet all'indirizzo: www.accademiascala.it

Tale documento si configura come il documento formale nel quale Accademia definisce il quadro all'interno del quale sono individuate le strategie e gli obiettivi di carattere generale in relazione alla parità di genere.

Stato degli studenti

	Anno accademico 2023/2024	Anno accademico 2024/2025	DELTA
Allievi Totale	722	610	112
Di cui genere femminile	473	400	73
Di cui genere maschile	249	210	39

Modifiche rispetto alla versione precedente

Il documento è stato aggiornato con i dati al 31 ottobre 2024 ed è stato integrato con contenuti mirati in relazione alla tematica dell'inclusione e della diversità estesa anche alla popolazione studentesca ed al personale non dipendente tra cui i docenti.

Metodologia adottata

Per la redazione del piano strategico, che si configura come un documento collegiale predisposto dal Comitato Guida, è stata applicata la seguente metodologia basata sul modello PDCA (*pianificazione, esecuzione, verifica, standardizzazione*):

PLAN

- sono state individuate tutte le **misure** - anche sotto forma di documenti quali politiche, regolamenti, procedure, ecc. - poste in atto da Accademia e in relazione alla parità di genere;
- sono stati individuati i **processi** aziendali e per ogni processo sono state individuate le **misure** poste in atto **in relazione ai requisiti posti dalla UNI/PdR 125:2022**;
- sono stati calcolati i **KPI** come richiesti dallo standard di riferimento;
- per le **aree** oggetto del Piano strategico, congruenti con lo standard, sono state formulate le considerazioni generali e valutati i **punti di forza** ed i **punti di attenzione**, tali elementi sono stati utilizzati per il calcolo dei KPI;
- le analisi sono state parzialmente estese, in occasione della emissione della 2^a versione, anche alla popolazione studentesca e al personale non dipendente, considerando anche gli aspetti relativi alla diversità ed inclusione.

DO

- sono state individuate (vedi capitolo 7) le misure da porre in atto per il miglioramento dei KPI per il quale è stato assegnato un budget e che saranno oggetto di comunicazione.

CHECK

- il Comitato Guida **terrà sotto controllo** lo stato di presa in carico delle misure;

ACT

- le misure una volta implementate verranno standardizzate ed entreranno a far parte dei processi di Accademia.

Parte integrante del Piano strategico è il calcolo dei KPI effettuato inizialmente alla data del 29/2/2024 (e verificato in occasione dell'emissione del presente Piano Strategico) che è riportato nell'Allegato nr. 1. Il calcolo aggiornato dei KPI verrà effettuato a febbraio 2025.

Sistema documentale

La documentazione di riferimento in relazione ai processi identificati e all'applicazione della UNI/PdR 125:2022 consiste in:

- ❖ Costituzione Italiana
- ❖ Codice delle pari opportunità tra uomo e donna - Dlgs 198/2006
- ❖ Parità salariale e pari opportunità nel mondo del lavoro - legge n. 162 del 2021
- ❖ Trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale - D.Lgs. 81/2015 - articolo 8, commi 5 e 7 (attuativo del D.Lgs. 183/2014, cd. Jobs act)
- ❖ Congedo obbligatorio e facoltativo di paternità che rende strutturale il congedo di paternità - legge di bilancio 2022 (art. 1, co. 134, L. 234/2021)
- ❖ Certificazione parità di genere con l'adozione di un Piano strategico nazionale per la parità di genere - legge di bilancio 2022 (art. 1, c. 139-147, L. 234/2021)
- ❖ Disposizioni in materia di pari opportunità tra uomo e donna in ambito lavorativo - legge 5 novembre 2021, n. 162
- ❖ Contrasto alla pratica delle dimissioni "in bianco" - decreto legislativo n.151/2015 (attuativo del D.Lgs.

183/2014, cd. Jobs act)

- ❖ Congedo per le lavoratrici vittime di violenza di genere- decreto legislativo 80/2015 (attuativo del D.Lgs. 183/2014, cd. Jobs act)
- ❖ Parità di accesso agli organi delle società quotate - Legge 12 luglio 2011, n. 120
- ❖ D.lgs 24/2023 cd Whistleblowing

Inoltre, internamente sono stati sviluppati i seguenti documenti:

- ❖ Codice Etico (in aggiornamento)
- ❖ Modello D.lgs 231/2001 (in aggiornamento)
- ❖ Politica integrata sul sito internet
- ❖ Manuale e procedure del sistema di gestione integrato
- ❖ Sistema sanzionatorio interno e del CCNL applicato Federculture
- ❖ Delibera Firme e Poteri in vigore
- ❖ Politica Whistleblowing ed applicazione della procedura come da D.lgs 24/2023
- ❖ Modello D.lgs 231/2001 (in aggiornamento)
- ❖ Regolamento del Comitato Guida
- ❖ Organigramma
- ❖ DVR integrato con le misure poste in atto
- ❖ Procedure del sistema di gestione della qualità integrate con la componente della parità di genere
- ❖ Regolamento Smart Working del 26/7/2023
- ❖ Procedure per il whistleblowing

Tale elenco di documenti è in continuo aggiornamento, affinamento e integrazione.

Tra i documenti da predisporre che impattano sulla parità di genere:

- Gestione della carriera con procedura/linee guida vedi paragrafo "Piano della azioni da mettere in atto"
- Linee guida per studenti con BES e disabilità vedi paragrafo "Piano della azioni da mettere in atto"
- Linee guida linguaggio inclusivo vedi paragrafo "Piano della azioni da mettere in atto" (Progetto ABC Cariplo)

Processi oggetto del Piano Strategico

Accademia ha individuato i seguenti processi aziendali correlati ai temi principali oggetto del piano strategico ed i relativi requisiti minimi, lo stato di presa in carico delle varie azioni, laddove possibile, anche sottoforma di documenti.

L'analisi di tali azioni ha permesso di calcolare i KPI (vedi Allegato nr. 1), in particolare quelli di carattere qualitativo.

Le eventuali azioni per l'innalzamento di tali KPI sono riportate analogamente in Allegato nr. 1.

Selezione, assunzione e ammissione

Processi di riferimento

- Procedura selezione personale
- Politica per la qualità e la parità di genere

Commento

Azioni	Stato di presa in carico
a) procedure di selezione e assunzione che definiscano regole atte a prevenire la disparità di genere, in particolare idonee a contrastare i bias, ad esempio contattare in modo equo i profili	<ul style="list-style-type: none">● Procedura selezione personale● Piano di formazione per gli stereotipi di genere

candidati sulla base del genere;	
b) predisporre in maniera che le descrizioni della mansione da assumere siano neutre rispetto al genere ed il processo di reclutamento sia rivolto sia agli uomini che alle donne;	<ul style="list-style-type: none"> • Procedura selezione del personale
c) non permettere che, durante i colloqui, siano effettuate richieste relative ai temi del matrimonio, della gravidanza o delle responsabilità di cura.	<ul style="list-style-type: none"> • Procedura selezione personale • Piano di formazione per gli stereotipi di genere • Predisposizione di linee guida procedurali da fornire alle commissioni selezionatrici affinché operino nel rispetto delle logiche di parità di genere
d) Procedure di ammissione garantite di natura non discriminatoria e trasparente;	<ul style="list-style-type: none"> • Revisione documenti di ammissione • Linee guida per la Commissione di selezione

Misure poste in atto

Vedi Allegati nr.1 - KPI e paragrafo "Piano delle azioni da mettere in atto"

Gestione della carriera

Processi di riferimento

Commento

Azioni	Stato di presa in carico
a) definire processi finalizzati ad assicurare la non discriminazione e le pari opportunità nello sviluppo professionale e nelle promozioni, basandole esclusivamente sulle capacità e i livelli professionali	<ul style="list-style-type: none"> • Le limitate dimensioni aziendali e le specificità delle mansioni non favoriscono rilevanti avanzamenti di carriera. • Da approvare/predisporre: piani di formazione finalizzati ad acquisire o consolidare nuove competenze nel 2024/2025 • gestione della carriera con procedura/linee guida da predisporre nel 2025
b) tendere al bilanciamento di genere nelle posizioni di leadership aziendale, in correlazione con il settore specifico e le specifiche mansioni	<ul style="list-style-type: none"> • Vedi calcolo KPI
c) rivolgere le opportunità di carriera ed i programmi per lo sviluppo professionale a tutto lo staff	<ul style="list-style-type: none"> • Piano di formazione preventivo 2024/2025
e) Sviluppare statistiche sui percorsi di carriera artistica e professionali dei diplomandi	<ul style="list-style-type: none"> • Documento che sintetizza i dati della piattaforma Alumni con statistiche artistiche e professionali
e) rendere disponibili i dati relativi: allo stato delle assunzioni, alla situazione per genere, alla situazione maschile per ognuna delle professioni, alla formazione, alla promozione professionale, ai livelli, ai passaggi di categoria o di qualifica, ad altri fenomeni di mobilità, all'intervento della CIG, ai licenziamenti, ai prepensionamenti e pensionamenti, alla retribuzione effettivamente corrisposta (obbligo per aziende pubbliche e private con > 50 dipendenti ex art.46 del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, così come modificato dalla legge 162/2021);	<ul style="list-style-type: none"> • Vedi calcolo KPI
f) creare un ambiente lavorativo che favorisca la diversity e tuteli il benessere psico-fisico dei/delle dipendenti	<ul style="list-style-type: none"> • Vedi calcolo KPI • Piano di formazione preventivo 2024/2025

g) pianificare attività di monitoraggio in grado di rilevare i dati di cui alla lettera c)	<ul style="list-style-type: none"> Controllo effettuato periodicamente da: Direzione; Ufficio del personale; OdV
h) prevedere opportunità di formazione specificamente rivolte allo sviluppo e al miglioramento delle competenze professionali di leadership per affrontare gli ostacoli alla carriera riscontrati dal genere meno rappresentato, laddove rilevati dal monitoraggio di cui alla lettera e).	<ul style="list-style-type: none"> Piano di formazione preventivo 2024/2025
i) Promuovere la programmazione di cicli di incontri formativi per gli studenti e le studentesse volti a informare e consigliare la costruzione delle future carriere professionali, garantendo le carriere delle donne al pari delle carriere dei colleghi uomini	<ul style="list-style-type: none"> Piano di incontri informativi per tutta la popolazione studentesca

Misure poste in atto

Vedi Allegati nr.1 - KPI e paragrafo "Piano delle azioni da mettere in atto"

OMISSIS

Attività di prevenzione di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia) sui luoghi di lavoro

Processi di riferimento

Procedura "Gestione atti vessatori, bullismo e molestie" per Accademia data di emissione xxx

Segnalazioni di Whistleblowing ed applicazione della procedura come da D.lgs 24/2023

Codice Etico (in aggiornamento)

Modello D.lgs 231/2001 (in aggiornamento)

DVR

Commento

Azioni	Stato di presa in carico
a) individuare il rischio di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia) alla luce della Salute e Sicurezza sul Luogo di Lavoro;	<ul style="list-style-type: none"> Integrazione del Documento di valutazione dei rischi (DVR) di Accademia
b) preparare un Piano per la prevenzione e gestione delle molestie sul lavoro;	<ul style="list-style-type: none"> Procedura "Gestione atti vessatori, bullismo e molestie" Codice Etico Formazione secondo il piano concordato
c) prevedere una specifica formazione a tutti i livelli, con frequenza definita, sulla "tolleranza zero" rispetto ad ogni forma di violenza nei confronti dei/delle dipendenti, incluse le molestie sessuali (sexual harassment) in ogni forma;	<ul style="list-style-type: none"> Formazione/informazione destinata a tutti i livelli di responsabilità e operatività, compreso personale neoassunto, sulla differenza di genere gli stereotipi e gli unconscious bias nonché sulla tolleranza zero (piano di formazione)
d) prevedere una metodologia di segnalazione anonima di questa tipologia di accadimenti a tutela dei/delle dipendenti che segnalano;	<ul style="list-style-type: none"> Segnalazioni Whistleblowing ed applicazione della procedura come da D.lgs 24/2023 Eventuale mini guida informativa sui servizi per l'inclusione e la tutela del personale Codice Etico Modello D.lgs 231/2001
e) pianificare e attuare delle verifiche (survey) presso i/le dipendenti, indagando se hanno	<ul style="list-style-type: none"> Survey effettuata nel mese di marzo a tutti i collaboratori;

vissuto personalmente esperienze di atteggiamenti di questo tipo, che hanno provocato disagio o turbamento, all'interno o nello svolgimento del proprio lavoro all'esterno (atteggiamenti sessisti, comportamenti o situazioni di mancanza di rispetto);	<ul style="list-style-type: none"> La prossima analisi completa, estesa a tutto il personale, verrà effettuata in primavera 2025 dando una maggiore evidenza alla componente della parità di genere
f) valutare gli ambienti di lavoro anche da questo punto di vista;	<ul style="list-style-type: none"> Integrazione del Documento di valutazione dei rischi (DVR) di Accademia
g) prevedere una valutazione dei rischi e analisi eventi avversi segnalati;	<ul style="list-style-type: none"> Analisi dei rischi in Riesame della Direzione
h) assicurare una costante attenzione al linguaggio utilizzato, sensibilizzando una comunicazione il più possibile gentile e neutrale.	<ul style="list-style-type: none"> Previste per il 2024/2025 azioni formative mirate-vedi piano formativo 2024/25 Integrazione dei riferimenti al GEP nella normativa interna (regolamento generale, regolamento didattico, ecc.)
i) Formazione dei docenti volta a prevenire la diffusione di stereotipi sessisti nell'insegnamento	<ul style="list-style-type: none"> Azioni formative/informative per i docenti Linee guida su stereotipi
l)Azioni di monitoraggio statistico per la verifica della cultura dell'uguaglianza integrata in tutte le forme di insegnamento	<ul style="list-style-type: none"> Organizzazione di seminari, lezioni frontali e laboratori pratici;
m)Supporto alle iniziative studentesche volte a combattere il sessismo nelle classi e nella vita studentesca;	<ul style="list-style-type: none"> Organizzazione incontri con rappresentanza studentesca

Misure poste in atto

Vedi Allegati nr.1 - KPI e paragrafo "Piano delle azioni da mettere in atto"

OMISSIS

Piano delle azioni effettuate e da mettere in atto

Stato delle azioni effettuate

In relazione ai processi e alle aree della parità di genere erano state individuate, nel corso del precedente Piano, le azioni da mettere in atto con il dettaglio dei relativi interventi (Piano, tempi e responsabilità) laddove opportuno per il miglioramento dei valori dei KPI come indicato nella seguente tabella unitamente allo stato di presa in carico a ottobre 2024.

Azione da mettere in atto	KPI/requisito UNI PdR 125:2022 di riferimento	Stato
Aggiornare la documentazione del sistema di gestione.	Sistema di gestione	eseguita
Procedura atti vessatori, bullismo modestie e integrare i criteri per la selezione de personale	Sistema di gestione	Eseguita
Implementare modelli e iniziative per supportare la gestione delle diverse fasi della maternità (prima durante e dopo)	Tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro	Entro dicembre 2024

Definire procedura/ linee guida per la gestione delle carriere	Gestione della carriera	Entro primavera 2025 DG/RACG
--	-------------------------	---------------------------------

Piano delle azioni da effettuare

In relazione ai processi e alle aree della parità di genere sono state individuate le azioni da mettere in atto con il dettaglio dei relativi interventi (Piano, tempi e responsabilità) laddove opportuno per il miglioramento dei valori dei KPI come indicato nella seguente tabella che verrà aggiornata in occasione del prossimo piano strategico previsto per febbraio 2025.

Azione da mettere in atto	KPI/requisito UNI PdR 125:2022 di riferimento	Piano, tempi e responsabilità
Mettere in atto misure per l'inclusione e la diversità per docenti non dipendenti – vedi dettaglio al punto seguente nota (*)	Sistema di gestione	- Entro AS 2024/2025 a cura di VDG
Mettere in atto misure per l'inclusione e la diversità per studenti e studentesse – vedi dettaglio al punto seguente nota (*)	Sistema di gestione	- Entro AS 2024/2025 a cura di VDG
Definire procedura/ linee guida per la gestione delle carriere (prosegue dal piano precedente)	Gestione della carriera	- Entro primavera 2025 - VDG/RACG

Analisi ulteriori misure per favorire l'inclusione e la diversità per docenti non dipendenti e popolazione studentesca (nota (*))

Data la volontà di estendere le misure di prevenzione anche ai docenti non dipendenti e alla popolazione studentesca, in particolare per quanto attiene agli aspetti relativi al contrasto alla violenza di genere ed alle molestie (compresi gli atti di bullismo e vessatori) sono state pianificate una serie di misure che in particolare prevedono:

- Stabilire un programma di azioni volte a favorire l'uguaglianza di genere e contrastare la violenza di genere nonché le molestie sessuali e morali;
- Favorire l'istituirsi di procedure chiare e trasparenti per raccogliere le denunce delle vittime e, ove opportuno prevedere sanzioni verso gli autori di violenza o molestie sessuali e/o morali;
- Effettuare campagne di informazione sui possibili percorsi e sulle strutture di supporto e ascolto presenti all'interno e/o all'esterno della struttura;
- In collaborazione con i pertinenti attori associativi, programmare azioni di formazione/informazione verso tutto il personale e il corpo studentesco volto a evidenziare atteggiamenti discriminatori, nonché ogni forma di comportamento sessista e violenza sessuale.

Formazione

Di seguito sono indicati i corsi di formazione da effettuare in relazione ai temi della parità di genere (con evidenza dei corsi di maggior attinenza alla tematica sulla Parità di genere).

Si veda il piano di formazione dei dipendenti 2023/2024 aggiornato e il piano di formazione preventivo 2024/2025 che verrà emesso nel mese di ottobre 2024 dove saranno organizzate ulteriori attività formative relative alla parità di genere.

Infine, è in fase di valutazione un'attività formativa mirata agli studenti e studentesse, da svolgersi nel corso dell'anno scolastico 2024/2025 volta a favorire la sensibilizzazione sulla parità di genere, identità e inclusione.

Audit

Audit interno

L'Audit interno, a fronte della UNI/PdR 125:2022 è pianificato entro il mese di marzo 2025, sulla base del piano di audit per l'anno 2025.

Tale Audit, verrà condotto da un auditor esterno qualificato.

Audit ente di certificazione

Lo stage 2 è stato eseguito il 26 marzo e non ha rilevato particolari criticità. A valle dell'audit l'Accademia ha conseguito il certificato secondo la UNI PdR 125:2022

OMISSIS

Riesame della direzione

Il riesame di direzione, per la componente della parità di genere è stato pianificato entro marzo 2025 a valle dell'audit interno pianificato secondo il calendario al punto precedente.

OMISSIS

Prossima verifica del Piano Strategico

La prossima verifica del Piano Strategico da parte del Comitato guida - e dello stato di presa in carico delle azioni sopra definite - è previsto entro febbraio 2025 fermo restando che, come previsto anche dal Regolamento del Comitato Guida, potrebbero essere anticipati i tempi della verifica. In tale occasione si procederà anche al calcolo aggiornato dei KPI in conformità a quanto previsto dalla UNI PdR 125:2022

Allegato

Allegato nr. 1 - KPI aggiornato al 29/02/2024 ma a valere anche alla data del piano