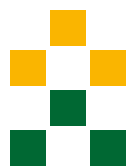


---

# GENDER EQUALITY PLAN

---

2023-2025



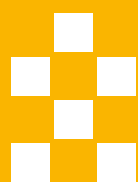
Fondazione  
*per la*  
Scuola

2023-2025

**GENDER**

**EQUALITY**

**PLAN**



Fondazione  
*per la*  
Scuola

# INDICE

<b>Introduzione</b>	<b>2</b>
La Fondazione per la Scuola	4
La sua Missione	5
Il modello organizzativo	6
Il Piano per l'Uguaglianza di Genere	7
Aree di intervento	8
Area 1	9
Area 2	11
Area 3	12
Area 4	13
Area 5	14
<b>Conclusioni</b>	<b>15</b>



# Introduzione

Il Piano per l'Uguaglianza di Genere (GEP) della Fondazione per la Scuola (FpS) rappresenta un **documento programmatico** che, delineando i traguardi da conseguire e le misure da implementare, mira a potenziare la partecipazione dei professionisti impiegati all'interno dell'organizzazione e a garantire l'integrazione della dimensione di genere nei programmi di ricerca e nelle azioni progettuali in programma per il triennio 2023-2025.

L'obiettivo fondamentale del piano è **promuovere l'equità** delle opportunità, **affermare la parità di genere** nelle dinamiche organizzative, **mitigare le disuguaglianze** e **favorire un clima** che assicuri il **rispetto reciproco** e la **lotta a ogni forma di discriminazione**. Il proposito è di creare in FpS una comunità professionale inclusiva e coesa, in grado di condividere gli stessi obiettivi, nella quale a ciascun dipendente sia data la possibilità di crescere professionalmente.

Per quanto riguarda le attività di ricerca e le azioni progettuali che la FpS attua a sostegno del sistema scolastico, il Piano mira a **garantire la piena partecipazione di tutti gli attori** e a **promuovere la diversità come valore fondamentale**.

A questo proposito, considerando il divario di genere come uno dei più importanti fattori di disuguaglianza nell'ambito dell'istruzione, la FpS intende applicare al proprio lavoro i principi del gender mainstreaming e massimizzare il capitale umano di ogni persona.

Ciò significa, tra l'altro, integrare una dimensione di genere nelle attività di ricerca e di progetto ogni volta che sia possibile; studiare il genere come una variabile importante che influisce sui risultati dell'apprendimento e sulle prospettive di carriera; garantire che tutte le attività di ricerca e di progetto contribuiscano alla promozione dell'uguaglianza di genere e della diversità.

Il Piano prevede anche opportunità di sensibilizzazione e formazione sull'uguaglianza di genere e sui pregiudizi inconsci di genere in tutta l'organizzazione.

Il Piano di FpS si presenta come uno **strumento flessibile**, costruito appositamente sul suo modello organizzativo specifico, sulle caratteristiche dell'attività, pensato per attivare un processo di cambiamento e innovazione che consentirà di migliorare e potenziare quanto già messo a punto finora da FpS, per arrivare ad una piena parità di diritti e a una completa valorizzazione delle diversità degli attori coinvolti direttamente e indirettamente sia nello svolgimento dell'attività organizzativa e gestionale dell'ente, sia dell'attività filantropica prevista della missione dell'ente. Il Piano sarà gradualmente implementato nei prossimi anni, tenendo conto anche dei risultati derivanti dai processi di monitoraggio previsti.

Per la stesura del GEP si è tenuto conto delle indicazioni riportate nei seguenti documenti:

[Horizon Europe Guidance on Gender Equality Plan](#)

[Strategia Nazionale per la Parità di Genere](#)

[Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile](#)

[Vademecum per l'elaborazione del Piano per la Parità di Genere nelle Università Italiane, curato dalla Conferenza dei Rettori](#)

[Progetto SUPERA – Supporting the Promotion of Equality in Research and Academia](#)

Gli obiettivi e le azioni del GEP sono avallate dagli organi di indirizzo e di direzione e destinate a permeare in modo pervasivo tutte le attività di FpS.

# La Fondazione per la Scuola

Fondata nel 2001 a Torino (Italia), la FpS è un ente strumentale della **Compagnia di San Paolo**, una fondazione filantropica che contribuisce alla società lavorando su tre obiettivi generali che mirano a:

1. valorizzare la cultura (Cultura),
2. costruire una società più giusta e coesa (Persone),
3. sostenere il futuro del pianeta (Pianeta).

La missione principale della FpS è **garantire un'educazione inclusiva e di qualità** a livello primario e secondario lavorando, tra l'altro, con e per le scuole dell'area metropolitana di Torino nella Regione Piemonte e di Genova nella Regione Liguria. **La FpS è un Ente di Formazione e Ricerca** ufficialmente accreditato dal Ministero dell'Istruzione.

Con le sue attività, FpS si propone di promuovere le opportunità per i bambini e gli adolescenti di crescere secondo le loro potenzialità, supportati da conoscenze e competenze adeguate, diventando protagonisti della loro vita fin dalla nascita, in un percorso di apprendimento continuo. La FpS lavora per vincere questa sfida promuovendo lo sviluppo del territorio attraverso azioni per la comunità educante e sostenendo attività di ricerca applicata e di valutazione su un'ampia gamma di temi.

In linea con la strategia educativa della Compagnia di San Paolo, due componenti essenziali guidano e indirizzano la sua azione:

- Quella di **agente di cambiamento** nello scenario europeo 2030/2050, in grado di supportare il sistema scolastico nella transizione sociale, ambientale e tecnologica;
- Quella di **istituzione di ricerca applicata** nel campo dell'educazione, riconosciuta a livello nazionale e internazionale.

**La FpS è allineata con gli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile delle Nazioni Unite (Agenda 2030), in particolare con l'Obiettivo 4** (fornire un'istruzione di qualità, equa e inclusiva e opportunità di apprendimento per tutti, ridurre la povertà) e l'**Obiettivo 10** (combattere le disuguaglianze).



# La sua Missione

La FpS ha attuato diversi progetti educativi che rispondono agli obiettivi sopra descritti e ha costruito solidi partenariati a livello locale, nazionale e internazionale. Più recentemente, l'organizzazione ha creato una Unità di Ricerca, che ha l'obiettivo di sostenere un **approccio focalizzato sull'evidenza**, basandosi sui progetti di ricerca in corso, sull'esperienza del team e delle collaborazioni in ambito accademico sostenute da FpS e, più in generale, dalla Compagnia di San Paolo. L'organizzazione sta definendo e integrando la natura di ente di sviluppo territoriale nel campo dell'educazione con quella di ente di ricerca.

Come descritto in precedenza, l'obiettivo generale è lo **sviluppo del sistema scolastico** capace di garantire l'acquisizione da parte di tutti e tutte delle competenze cognitive e socio-emotive indispensabili per avere pieni diritti di cittadinanza anche attraverso la personalizzazione dell'insegnamento e l'innovazione metodologica in un processo partecipato che dura tutta la vita e che valorizza le potenzialità di ciascuno.

La sfida vedrà la realizzazione di iniziative all'interno di due macro-temi:

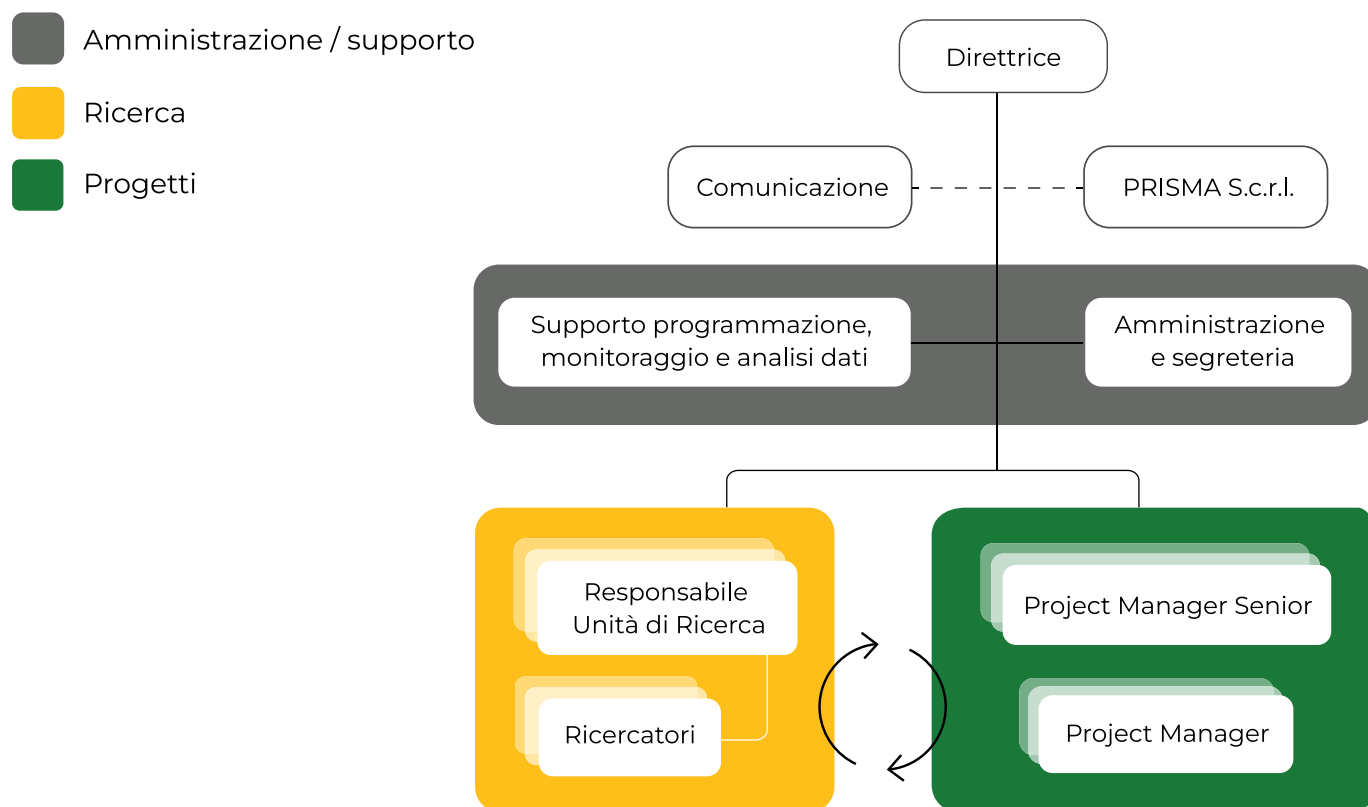
- Il primo centrato sull'**inclusione**, attraverso lo sviluppo di un sistema scolastico inclusivo e di misure mirate per i bambini, la FpS si impegna a garantire un'istruzione di qualità, affrontando la povertà educativa e sostenendo la transizione tra i livelli scolastici e verso l'occupazione e l'età adulta. Un'attenzione specifica è dedicata al rapporto tra ambiente scolastico, ambiente di lavoro e società.
- Il secondo sull'**innovazione**, la FpS promuove e sostiene pratiche innovative di insegnamento e apprendimento. Queste devono tenere conto dell'uso della tecnologia e favorire l'impiego di pratiche pedagogiche significative che facciano uso della ricerca, delle metodologie interattive e dell'apprendimento tra pari. Particolare attenzione è riservata all'innovazione dei processi interni alla scuola e alle questioni di gestione scolastica.



# Il modello organizzativo

FpS presenta attualmente un modello organizzativo composto da:

- Un **Pool di Project Manager** coordinati dal Diretrice
- Una **Unità di ricerca** che lavora anche attraverso partnership a Università, enti di ricerca e think tank nazionali e internazionali



Tutte le funzioni amministrative, comprese quelle relative al personale sono affidate alla Società Consortile Prisma S.c.r.l. che le svolge in base alle indicazioni che riceve dalla direzione di FpS e in coordinamento con la Fondazione Compagnia di San Paolo.



# Il Piano per l'Uguaglianza di Genere

Il Piano prevede **interventi, ambiti e obiettivi** secondo quanto riportato nelle raccomandazioni dell'Istituto Europeo per l'Uguaglianza di Genere (EIGE), considerando quanto già intrapreso nel tempo da FpS in termini di inclusione e integrazione, quanto resta ancora da fare per la piena attuazione della parità di genere e la valorizzazione delle differenze, nello specifico quelle di genere.

Le azioni sono realizzate – anche grazie a una disponibilità di spesa definita annualmente - in conformità con i processi che governano l'organizzazione e la gestione dell'ente e il presidio delle azioni, sono affidate a un gruppo operativo (GEP Team), composto da figure preparate sui temi di genere che ricoprono ruoli amministrativo-gestionali, operativi e di ricerca.

Il GEP Team è in contatto diretto con la **Direzione Pianificazione, Studi e Valutazione della Compagnia di San Paolo** per delineare le disposizioni per la raccolta e il monitoraggio dei dati, disaggregati per sesso o genere e raccolti per i vari target: personale di FpS, organi decisionali e figure apicali; i beneficiari dell'azione di FpS, allievi e allieve, studenti e studentesse, docenti, educatori ed educatrici, Dirigenti Scolastici e altri, oltre agli indicatori per il monitoraggio e la valutazione.

La raccolta, il monitoraggio e l'analisi dei dati si effettuano annualmente in concomitanza con la raccolta dei KPI di FpS. I risultati indicano progressivamente gli obiettivi di sviluppo del GEP e saranno considerati in fase di elaborazione di azioni progettuali. Il Consiglio di Amministrazione di FpS, inoltre, sarà annualmente aggiornato sull'andamento del piano.

Il piano prevede, inoltre, **azioni di formazione e capacity building sul tema della parità di genere** che si tengono regolarmente per il personale di FpS, nonché partecipazioni e eventi e convegni. Si ipotizza di mettere a punto uno strumento per valutare l'incremento delle competenze, a livello di contenuti, del personale dipendente di FpS. **Il GEP e la composizione del GEP Team sono stati approvati dal Consiglio di Amministrazione di FpS (riunione del 19 settembre 2023).**

# Aree di intervento

Le misure che FpS intende intraprendere interessano le cinque aree indicate da EIGE, nello specifico:

- 1** Cultura dell'organizzazione ed equilibrio tra vita privata e vita lavorativa
- 2** Pari opportunità sul posto di lavoro, nelle assunzioni e nell'avanzamento di carriera
- 3** Promuovere pari opportunità negli organi decisionali e nelle figure apicali
- 4** Integrazione della dimensione di genere e valorizzazione delle differenze nei contenuti della ricerca e delle azioni progettuali
- 5** Contrasto alla violenza di genere



## Cultura dell'organizzazione ed equilibrio tra vita privata e vita lavorativa

FpS in qualità di ente strumentale della Compagnia di San Paolo a cui afferisce in merito alle questioni del reclutamento delle figure di leadership, della gestione del personale e della promozione di una cultura della conciliazione, conformemente alle indicazioni concordate dagli organi preposti, si impegna a realizzare gli interventi a favore della parità di genere e alla valorizzazione delle diversità, concentrandosi principalmente a garantire l'accesso pieno alle informazioni di cura e di supporto, alla creazione di un ambiente di lavoro inclusivo, ad incrementare le conoscenze sulla dimensione di genere.

### Azione: 1

Presentazione del Piano operativo a cura del GEP Team.

**Target:** tutto il personale

**Indicatori:** numero di partecipanti

**Responsabilità:** GEP Team

**Timing:** novembre-dicembre 2023

### Azione: 2

Incontro di approfondimento sulle misure a favore dell'equilibrio tra vita privata e vita lavorativa (nello specifico misure a supporto della genitorialità e servizi di cura; benessere organizzativo versus stress da lavoro-correlato; congedi parentali).

**Target:** tutto il personale

**Indicatori:** numero di partecipanti

**Responsabilità:** Direttrice con il supporto di HR Prisma S.c.r.l.

**Timing:** novembre-dicembre 2023

## Azione: 3

Incontro formativo su buone pratiche inclusive nell'uso del linguaggio, di immagini e strumenti di comunicazione.

**Target:** tutto il personale

**Indicatori:** numero di partecipanti

**Responsabilità:** Direttrice

**Timing:** gennaio – marzo 2024

## Azione: 4

Partecipazione e seminari e convegni sulla parità di genere sul posto di lavoro.

**Target:** tutto il personale

**Indicatori:** almeno una partecipazione per ogni dipendente

**Responsabilità:** Presidente e Direttrice

**Timing:** 2024-2025



### Parità di genere nel reclutamento e nell'avanzamento di carriera

Per quanto riguarda la segregazione orizzontale, è da segnalare che l'organico dei dipendenti operativi in FpS si caratterizza per una notevole rappresentanza femminile (70%), una tendenza che in qualche misura riflette la situazione preponderante della scuola, primaria e secondaria, italiana, dove, secondo i dati più recenti forniti dal Ministero dell'Istruzione e del Merito, ben l'83% dei docenti sono donne. Al fine di equilibrare la parità di genere, FpS prevede di implementare strategie di reclutamento volte a promuovere un maggiore coinvolgimento di professionisti uomini all'interno della propria struttura, pur tenendo conto delle direttive sulla parità di genere già adottate da CSP.

#### Azione: 1

Formazione che consenta di eliminare i bias di genere nella preparazione di testi per il recruiting e che aiuti anche il recruiter in fase di selezione a superare i propri bias.

**Target:** PM

**Indicatori:** presenze dei PM

**Responsabilità:** Direttrice con il supporto di HR Prisma S.c.r.l.

**Timing:** tutto 2024

#### Azione: 2

Seminario di approfondimento sul tema gender gap nel mondo del lavoro.

**Target:** Tutti i dipendenti

**Indicatori:** numero di presenze al seminario

**Responsabilità:** GEP Team

**Timing:** entro 2024

## AREA 3

### Promuovere pari opportunità negli organi decisionale e nelle figure apicali

Per quanto riguarda la segregazione verticale, le figure apicali di FpS sono direttamente indicate da CSP, che già opera azioni specifiche per mitigare le differenze di genere. Pertanto, le azioni contemplate nel GEP di FpS, finalizzate a promuovere la parità di genere nelle posizioni di leadership e negli organi decisionali, presuppongono una stretta sinergia tra le figure direttive all'interno di FpS e le figure direttive di Compagnia di San Paolo. Tale collaborazione mira all'attuazione di programmi formativi e a fornire strumenti volti a sviluppare competenze specifiche nei settori della leadership e del management inclusivo.

#### Azione: 1

Partecipazione delle figure apicali e dei membri degli organi decisionali a percorsi di formazione per l'acquisizione di una maggiore consapevolezza in materia di pari opportunità.

**Target:** Direttrice, Responsabile dell'Unità di Ricerca, membri del Consiglio di Amministrazione

**Indicatori:** presenze alla formazione

**Responsabilità:** Consiglio di Amministrazione

**Timing:** 2024-2025



## Integrazione della dimensione di genere e valorizzazione delle differenze nei contenuti della ricerca e delle azioni progettuali

Al fine di considerare le questioni di genere nel contesto della ricerca e delle iniziative progettuali, FpS prevede di istituire un data base che preveda la raccolta di dati di genere concepito come una risorsa aperta e accessibile, destinata all'analisi, allo studio e al monitoraggio delle informazioni.

I risultati delle analisi saranno di riferimento sia per i contenuti che gli obiettivi dei programmi di ricerca, sia per le azioni progettuali.

### Azione: 1

Costruzione del data base in collaborazione con l'area Direzione Pianificazione, Studi e Valutazione della Compagnia di San Paolo per la raccolta di dati di genere su ogni azione messa in campo da FpS. La rilevazione avverrà a cadenza annuale in concomitanza alla raccolta dei KPI di FpS. Il GEP Team si impegnerà a informare e supportare i colleghi nel processo di raccolta e a condividere i risultati.

**Target:** Team ricercatori e PM

**Indicatori:** realizzazione del database

**Responsabilità:** GEP Team

**Timing:** entro 2024

### Azione: 2

Prevedere azioni di sensibilizzazione volte alla formazione di panel e comitati bilanciati nell'ambito dell'organizzazione di eventi.

**Target:** PM

**Indicatori:** numero di azioni formative/ incontri di sensibilizzazione

**Responsabilità:** Direttrice

**Timing:** entro 2025

# AREA 5

## Contrasto alla violenza di genere

Obiettivo di FpS è di promuovere l'uguaglianza di genere affinché nessun dipendente sia soggetto a molestie sessuali e che tutti siano trattati in modo professionale in un ambiente di lavoro sano. Le misure che la Fondazione intende mettere in campo attraverso il Piano è l'attivazione di un canale dedicato per la raccolta di segnalazioni anonime su fatti o comportamenti discriminatori e l'organizzazione di iniziative formative e di sensibilizzazione contro le molestie.

### Azione: 1

Individuazione di una persona referente per la raccolta delle segnalazioni in forma anonima contro la violenza di genere.

**Target:** tutto il personale

**Indicatori:** attivazione incarico

**Responsabilità:** Presidente e Direttrice

**Timing:** 2023-2024-2025

### Azione: 2

Attivazione di uno strumento di raccolta di segnalazioni in forma anonima.

**Target:** tutto il personale

**Indicatori:** Realizzazione dello strumento di raccolta anonima e reportistica annuale delle segnalazioni

**Responsabilità:** Direttrice con il supporto di HR Prisma S.c.r.l.

**Timing:** 2023-2024-2025





# Conclusioni

La Fondazione per la Scuola, nell'ottica di perseguire i propri obiettivi istituzionali, si impegna attivamente a promuovere un **ambiente di lavoro sano e motivante** che garantisca la piena partecipazione e crescita professionale di tutti i suoi dipendenti, ponendo un'enfasi particolare sulla promozione delle pari opportunità e sulla piena inclusione delle diversità, in particolare quelle legate al genere.

Le azioni riportate nel GEP di Fps pertanto sono da considerarsi necessarie all'interno di un programma ampio e sistematico di attività interne ed esterne all'ente, che si allinea in maniera perfettamente congruente con gli obiettivi strategici della Fondazione che riconoscono nell'inclusione e nell'innovazione due pilastri portanti.

