

L'attività di Fondazione AIB, composta dalle Divisioni **Istruzione Superiore** (Liceo internazionale per l'impresa "Guido Carli"), **Formazione Professionale** (Centro Formazione) e **Formazione Continua** (ISFOR), è finalizzata a:

- rilevare il fabbisogno di competenze e realizzare azioni per lo sviluppo del capitale umano nelle aziende e nei contesti professionali principalmente nel territorio della Provincia di Brescia (ISFOR);
- offrire opportunità moderne di istruzione superiore, caratterizzate da: internazionalità, conoscenza del contesto economico sociale e del mondo imprenditoriale, innovazione della didattica orientata all'attivazione del discente e all'utilizzo di risorse laboratoriali e di nuove tecnologie, centralità della persona (Liceo Guido Carli);
- offrire opportunità di istruzione e formazione professionale coerenti con il fabbisogno del contesto economico sociale e adatte a costruire professionalità solide e a garantire l'occupabilità di ragazzi e ragazze che concludono i percorsi di qualifica e diploma (Centro Formazione AIB);
- perseguire la soddisfazione, oltre che dei clienti e dei diretti fruitori, di tutti i soggetti del territorio che si caratterizzano come parti interessate ai servizi offerti (famiglie, aziende private, Enti, Organizzazioni, Pubblica Amministrazione, ecc.).

I principi che ispirano l'attività della Fondazione sono:

- Onestà e legalità
- Responsabilità verso la collettività
- Correttezza e trasparenza
- Centralità della persona (studenti, clienti, collaboratori)
- Orientamento alla qualità, al miglioramento e all'innovazione dei servizi
- Orientamento al benessere dei collaboratori
- Prevenzione e protezione dei rischi per la Salute e la Sicurezza dei lavoratori
- Diligenza e correttezza nella gestione dei contratti e degli incarichi di lavoro
- Imparzialità e pari opportunità
- Rispetto della privacy nel trattamento delle informazioni
- Concorrenza leale.

Con l'integrazione del Sistema di gestione per la Parità di Genere, Fondazione AIB si impegna ancor di più e formalmente:

- ad applicare prassi di gestione e sviluppo delle risorse umane che promuovano una cultura inclusiva di accesso a mansioni aziendali e di crescita del percorso professionale, garantendo uguali possibilità a tutto il personale e favorendo il rafforzamento del genere femminile;
- a comunicare in modo trasparente, internamente ed esternamente, la propria volontà di perseguire la parità di genere, valorizzando le diversità;
- a creare un ambiente di lavoro, inclusivo, collaborativo, solidale, trasparente e aperto all'ascolto di tutto il personale.

Gli orientamenti e i principi indicati definiscono la Politica Integrata per la Qualità e la Parità di Genere di Fondazione AIB, e come tali sono costante riferimento per l'azione delle Divisioni e del personale addetto alle attività in questione, nell'ambito delle rispettive competenze e responsabilità.

Brescia, 23/10/2023

DIRETTORE GENERALE



(Dott.ssa Cinzia Pollio)

## **POLICY WORK BALANCE GENITORIALITA'**

FONDAZIONE AIB si impegna a fornire al personale dell'organizzazione la possibilità di bilanciare il tempo dedicato alla vita e al lavoro, tenendo conto sia degli obiettivi aziendali che del benessere psicofisico dei dipendenti.

La mancanza di equilibrio tra vita e lavoro può portare a un sovraccarico di stress e fatica, che può aumentare il rischio di burnout tra i dipendenti.

Il Burnout è una sindrome psicologica caratterizzata da una combinazione di esaurimento emotivo, ridotta realizzazione personale e cambiamenti negativi nell'atteggiamento verso il lavoro.

È una condizione di stress lavoro-correlato che può essere causata dalla percezione di uno sforzo eccessivo e continuo, dalla mancanza di supporto e di riconoscimento e dall'incapacità di gestire efficacemente le aspettative e le richieste del lavoro.

Inoltre, i dipendenti che non riescono a gestire efficacemente il proprio tempo possono avere difficoltà a concentrarsi sul lavoro, il che può portare a una riduzione della produttività.

Offrire opzioni di lavoro flessibili, come il part-time, lo smart working e la flessibilità degli orari, per aiutare i dipendenti a conciliare i loro impegni lavorativi e personali, sono caratteristiche che rendono un'organizzazione a passo con i tempi e soprattutto rispettosa del proprio dipendente.

FONDAZIONE AIB nello sviluppare al massimo il concetto di parità di genere, descrive i vantaggi per i propri dipendenti che sono connessi al work-balance:

- Il lavoro flessibile può aiutare le donne a conciliare meglio i loro impegni lavorativi e familiari, il che può contribuire a ridurre la disparità di genere nel mondo del lavoro;
- un equilibrio migliore tra vita lavorativa e personale può aiutare le donne a gestire meglio lo stress e a migliorare la loro qualità della vita;
- le donne che hanno la possibilità di conciliare meglio i loro impegni lavorativi e personali possono sentirsi più soddisfatte della loro carriera e della loro vita in generale;
- le donne che hanno la possibilità di conciliare meglio i loro impegni lavorativi e personali possono essere più produttive e più efficienti sul lavoro;
- le donne che hanno la possibilità di conciliare meglio i loro impegni lavorativi e personali possono essere meno propense a lasciare il loro lavoro, il che può ridurre i costi legati al turnover;

e i vantaggi per l'organizzazione:

- il lavoro flessibile può aiutare l'organizzazione ad adattarsi meglio alle variazioni nella domanda del mercato e a gestire meglio le crisi;
- il lavoro flessibile può aiutare a trattenere i dipendenti e a ridurre il turnover, il che può risparmiare all'organizzazione i costi associati alla ricerca e alla formazione di nuovi dipendenti;
- i dipendenti che sono in grado di conciliare meglio i loro impegni lavorativi e personali possono essere più produttivi e più efficienti sul lavoro;
- il lavoro flessibile può aiutare l'organizzazione a attrarre nuovi dipendenti e a mantenere quelli attuali in una relazione basata sulla lealtà all'organizzazione;



- il lavoro flessibile può aiutare a trattenere i dipendenti e a ridurre il turnover, il che può risparmiare all'organizzazione i costi associati alla ricerca e alla formazione di nuovi dipendenti;
- i dipendenti sono in grado di conciliare meglio i loro impegni lavorativi e personali, e allo stesso tempo sono più produttivi e più efficienti sul lavoro;
- il lavoro flessibile può aiutare l'organizzazione ad attrarre nuovi dipendenti e a mantenere quelli attuali in una relazione basata sulla lealtà all'organizzazione.

Il concetto di Work – Balance è strettamente connesso a quello di genitorialità, che può presentare rischi molto diversi all'interno dell'organizzazione, che riguardano tanto le difficoltà del personale coinvolto quanto l'azienda nella gestione delle risorse umane e nella produttività.

Quindi il compito che si prefigge di dare la FONDAZIONE AIB è quello di fornire un supporto efficace alle madri e ai padri nel bilanciamento tra il loro impegno lavorativo e le nuove esigenze emerse dalla genitorialità.

Infatti, l'assenza prolungata dei dipendenti per motivi legati alla genitorialità può causare carenze nell'organizzazione e rendere difficile la sostituzione dei dipendenti assenti, andando ad aumentare i costi connessi alla sostituzione temporanea del personale.

Per ovviare a questo FONDAZIONE AIB, compatibilmente con il ruolo ricoperto dalla risorsa si propone di valutare eventuali richieste di part-time o smart working che possa conciliare le esigenze familiari con le responsabilità di lavoro.

Per ottemperare alle situazioni su citate, FONDAZIONE AIB ha disposto un questionario di rilevazione "Esigenze Work-Life" in cui ogni dipendente può descrivere le proprie esigenze in modo efficace e al passo con le ultime novità.

I risultati saranno analizzati digitalmente con cadenza annuale.

CODIFICA: PR. 11 – FOND.	REVISIONE: 01	DATA: 07/11/2023
-----------------------------	------------------	---------------------

## PROCEDURA DI COMUNICAZIONE INTERNA ED ESTERNA

### SCOPO

Scopo della presente procedura è definire linee guida per la comunicazione interna ed esterna che promuovano e sostengano i principi di parità di genere e di inclusione. Questa procedura mira a garantire che tutte le parti interessate siano trattate con rispetto, dignità ed equità indipendentemente dal loro genere, identità di genere o espressione di genere.

La presente Procedura di Fondazione AIB sulla comunicazione interna ed esterna per l'uguaglianza e l'inclusione contribuirà a creare un ambiente di lavoro migliore, inclusivo e diversificato, promuovendo al contempo una comunicazione rispettosa con tutte le parti interessate.

Questa procedura si applica a tutti i dipendenti, appaltatori, fornitori e altri stakeholder dell'azienda e comprende tutte le forme di comunicazione incluse ma non limitate alla comunicazione scritta, verbale, visiva, digitale e non verbale.

### DESTINATARI

Personale e collaboratori della Fondazione

### PRINCIPI DI UGUAGLIANZA DI GENERE E INCLUSIONE

La comunicazione interna e esterna della Fondazione AIB è orientata ai seguenti principi:

- Linguaggio neutro rispetto al genere: in tutte le comunicazioni aziendali è richiesto di utilizzare un linguaggio neutro rispetto al genere per evitare di rafforzare stereotipi o pregiudizi;
- Linguaggio inclusivo: in tutte le comunicazioni aziendali è richiesto di utilizzare un linguaggio inclusivo che rispetti e riconosca tutte le identità ed espressioni di genere;
- Evitare gli stereotipi: è richiesto di astenersi dall'utilizzare stereotipi legati al genere in qualsiasi forma di comunicazione aziendale;
- Rappresentazione diversificata: nei materiali di comunicazione aziendale, inclusi materiale di marketing, contenuti del sito Web e social media, è richiesto di rappresentare una gamma diversificata di identità e background di genere;
- Rispetto della privacy: è richiesto di rispettare sempre la privacy e la riservatezza dell'identità e dell'espressione di genere degli individui, evitando di divulgare tali informazioni senza esplicito consenso dell'interessato.

### COMUNICAZIONE INTERNA

I dipendenti sono sensibilizzati e formati sui principi di uguaglianza e inclusione di genere.





Per la segnalazione di casi di discriminazione, molestie o comunicazioni inappropriate basate sul genere si fa rimando alla PR 07 Procedura Whistleblowing.

#### COMUNICAZIONE ESTERNA

Il materiale di marketing e pubblicitario della Fondazione, i siti web e i profili social e tutte le comunicazioni che passano attraverso siti e profili devono essere coerenti con i principi di uguaglianza e inclusione di genere a cui è orientato l'intero operato della Fondazione.

Le persone che svolgono funzioni di front end in Fondazione AIB devono proporsi e comunicare con i clienti in modo rispettoso e inclusivo, indipendentemente dal genere del cliente.

#### REVISIONE E MONITORAGGIO

Il Comitato Guida per la Parità di Genere è responsabile del monitoraggio e della garanzia del rispetto di questa procedura.

Qualsiasi comportamento in violazione di questa procedura sarà considerato una violazione e potrà dare adito a commisurate azioni disciplinari.

Dipendenti e parti interessate sono invitati a segnalare le violazioni di questa procedura attraverso i meccanismi di segnalazione di cui alla PR 07 Procedura Whistleblowing.

CODIFICA: PR. 12 – FOND.	REVISIONE: 01	DATA: 07/11/2023
-----------------------------	------------------	---------------------

## **PROCEDURA PREVENZIONE ABUSI FISICO, VERBALE E MOLESTIE SUI LUOGHI DI LAVORO**

### SCOPO

Lo scopo della presente procedura è quello di prevenire e gestire le situazioni di molestie e abusi nei luoghi di lavoro.

Questo include la creazione di un ambiente lavorativo sicuro e rispettoso, la promozione della parità di trattamento e l'educazione sui comportamenti inappropriati.

Un ambiente più sicuro e rispettoso si traduce anche in:

- una maggiore produttività: le donne che si sentono al sicuro e rispettate sul lavoro possono essere più motivate e produttive;
- minori costi legali e assicurativi: l'organizzazione che previene gli abusi e le molestie sessuali può ridurre i costi legati alle cause legali e alle polizze assicurative;
- migliore reputazione dell'azienda: l'organizzazione che previene gli abusi e le molestie può migliorare la reputazione come luogo di lavoro equo e inclusivo, attirando così dipendenti di talento e clienti fedeli.

La procedura prevede anche l'utilizzo di canali di denuncia sicuri e confidenziali per i dipendenti, l'investigazione delle denunce e l'adozione di misure appropriate per proteggere i dipendenti e prevenire ulteriori abusi o molestie.

### RIFERIMENTI DELLA PROCEDURA

Il riferimento della procedura è l'Art.26 Molestie e molestie sessuali del Codice delle Pari Opportunità.

Il Codice delle Pari Opportunità considera molestie e molestie sessuali come discriminazioni.

Le molestie sono comportamenti indesiderati che violano la dignità di un lavoratore e creano un ambiente intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo.

Le molestie sessuali sono comportamenti indesiderati connotati sessualmente, sia verbali che non verbali, che violano la dignità di un lavoratore e creano un ambiente intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo.

Inoltre, i trattamenti meno favorevoli subiti da un lavoratore a causa del rifiuto di tali comportamenti sono considerati discriminazioni.

I datori di lavoro sono tenuti a garantire condizioni di lavoro che tutelano la dignità e l'integrità morale e fisica dei lavoratori, e devono prendere iniziative per prevenire le molestie sessuali nei luoghi di lavoro.

### ANALISI DEI FATTORI DI PROCESSO

### **RISCHI / COMPORTAMENTI DA EVITARE**

Per identificare con maggiore dettaglio i rischi connessi ad abusi, molestie e molestie sessuali che potrebbero manifestarsi all'interno dell'organizzazione, abbiamo riportato, in sintesi e a titolo di esempio, quali sono i comportamenti da evitare:

- Commenti sessualmente espliciti o offensivi;
- Avances o richieste sessuali non desiderate;
- Toccamenti o contatto fisico non consenziente;
- Mostrare immagini o materiali sessualmente espliciti;
- Minacce o ricatti sessuali;
- Bullismo o comportamenti intimidatori basati sul genere;
- Espressioni di bias o stereotipi di genere;
- Mancanza di rispetto per i confini personali;
- Ignorare o minimizzare le denunce di molestie e molestie sessuali;
- Sfruttamento professionale o economico basato sul genere;
- Molestie sessuali online o tramite mezzi digitali;
- Discriminazione nell'assegnazione delle mansioni o nella valutazione delle prestazioni basate sul genere.

#### STRUMENTI DI PREVENZIONE

L'organizzazione intende prevenire abusi e molestie sfruttando le opportunità offerte dagli strumenti disponibili forniti dal sistema di gestione che sono:

- Identificare i possibili rischi di ogni forma di abuso, sia fisico che verbale e digitale, alla luce della salute e sicurezza sul luogo di lavoro;
- Formazione e sensibilizzazione sull'argomento degli abusi e delle molestie per tutto il personale, in modo che tutti (uomini e donne) siano in grado di riconoscere e denunciare comportamenti inappropriati;
- Creazione di un canale sicuro e confidenziale per la segnalazione e la denuncia degli abusi e delle molestie; le segnalazioni di Abusi e Molestie vengono trattate seguendo le indicazioni riportate nella procedura di Whistleblowing (PR 07);
- Incoraggiare la denuncia degli abusi e delle molestie attraverso la creazione di un ambiente di lavoro in cui tutti si sentano al sicuro e supportati nell'esprimere le loro preoccupazioni;
- Perseguire comportamenti scorretti ed eventuali reati commessi.