

## Politica della parità di genere per le pari opportunità.

La Fondazione ANT ha intrapreso un percorso di certificazione della parità di genere per dare visibilità alla cultura aziendale incentrata al rispetto delle persone e delle pari opportunità.

A tal fine ha codificato la propria Politica D&I e parità di genere.

La Fondazione ANT, da sempre, crede nel valore delle persone e delle loro differenze come il patrimonio più prezioso per l'esistenza e lo sviluppo futuro dell'attività. ANT è una Fondazione fatta di persone che sono il suo cuore pulsante e il fulcro di ogni scelta strategica.

Per Fondazione ANT il capitale umano è l'asset più importante; per questo ci impegniamo nell'ascolto continuo delle persone dentro e fuori la Fondazione. Siamo convinti che la manifestazione dell'individualità e creatività possa essere un acceleratore del cambiamento e, pertanto, un fattore decisivo per la crescita e la sostenibilità della Fondazione.

ANT crede nell'importanza di valorizzare le proprie risorse necessarie per il raggiungimento dell'oggetto sociale ed in funzione di tale scopo promuove lo sviluppo e l'ottimizzazione delle stesse al fine di migliorare ed accrescere il patrimonio sociale e la competitività delle professionalità, delle esperienze e capacità possedute. ANT si impegna a mantenere uno sviluppo equilibrato delle dimensioni della Fondazione, attraverso un tasso di sviluppo costante e misurato.

Impegno prioritario di Fondazione ANT, quindi, è sostenere un ambiente di lavoro stimolante, inclusivo, rispettoso di ogni forma di diversità e partecipativo, ispirato a principi di correttezza, libertà e dignità nei rapporti professionali, privo di comportamenti – collettivi e individuali – discriminatori.

In tale ottica Fondazione ANT ha voluto adottare una Politica che rafforzasse il proprio impegno a riconoscere e valorizzare ogni persona della Fondazione e a diffondere una cultura coerente con tale impegno.

Fondazione ANT vuole che siano assicurate le stesse possibilità di crescita professionale a tutte le persone presenti in azienda assumendo dunque formalmente l'impegno a promuovere una politica di gestione che ponga attenzione alla diversity, alla parità di genere, all'empowerment femminile e alle pari opportunità.

In Fondazione ANT uguaglianza significa credere che i valori della **diversità, inclusione (D&I) e, più in particolare, della parità di trattamento tra uomini e donne** siano fondamentali per lo sviluppo di un ambiente di lavoro garante di uguali opportunità, tutela e valorizzazione delle risorse umane, ovunque esse operino, riconoscendo le stesse come fattore primario di successo.

In quest'ottica Fondazione ANT è concretamente impegnata – tra le altre cose - nella definizione e gestione dell'organizzazione del lavoro, a contemperare le esigenze lavorative con il rispetto del tempo libero e della qualità della vita dei collaboratori, mettendo in atto azioni volte a valorizzare anche la dimensione personale di ciascun dipendente e collaboratore (work-life balance), nonché a promuovere il potenziale delle risorse umane prevedendo, ove necessario, azioni di formazione o di riqualificazione professionale.

Tutte le risorse di Fondazione ANT, a partire dal management aziendale, si impegnano quotidianamente a diffondere una cultura improntata alla tolleranza e al rispetto della dignità umana.

Ne consegue un impegno costante per abbattere i pregiudizi e comportamenti consci e inconsci radicati nelle persone e per fronteggiare le disuguaglianze nei sistemi, nelle politiche e nei processi aziendali.

La Fondazione ANT, infatti, nel rispetto del principio di **uguaglianza** fra tutti gli individui, **ripudia ogni discriminazione** in base all'età, al genere, allo stato di salute, alla razza, alla nazionalità, alle opinioni politiche e alle credenze religiose dei suoi dipendenti e collaboratori, e fa il possibile per tutelare al massimo il benessere psico-fisico dei/delle dipendenti.

Nella nostra organizzazione e nel più ampio ecosistema in cui operiamo abbiamo messo in atto le opportune misure per evitare, intercettare e sanzionare qualsiasi forma di discriminazione.

### **A chi ci rivolgiamo**

La politica si rivolge a tutti gli *stakeholder* di Fondazione ANT, ivi inclusi i suoi dipendenti, volontari, collaboratori, fornitori, sostenitori e clienti con l'obiettivo di avere un impatto significativo nella propria rete.

I principi sanciti all'interno del documento vengono divulgati tramite apposite sessioni di comunicazione, coinvolgimento e ascolto sia del personale interno sia dei propri stakeholder, al fine di garantire la coerenza del documento con il contesto mutevole in cui opera.

### **Politiche Collegate**

Realizzare una visione condivisa diventa il punto di partenza per creare un ambiente lavorativo che favorisca la *diversity* e tuteli il benessere psico-fisico dei/delle dipendenti.

A tal fine Fondazione ANT, in riferimento ai temi della parità di genere, si è dotata di politiche specifiche che attua quotidianamente nel contesto aziendale. Esse riguardano, in particolare, le seguenti tematiche:

- Selezione ed assunzione;
- Gestione della carriera;
- Equità salariale;
- Genitorialità;
- Conciliazione dei tempi vita-lavoro;
- Prevenzione abusi e molestie.

#### *Selezione ed assunzione*

La valutazione del personale da assumere è effettuata in base alla corrispondenza dei profili dei candidati rispetto a quelli attesi ed alle esigenze della Fondazione, nel rispetto delle pari opportunità per tutti i soggetti interessati; le informazioni richieste sono strettamente collegate alla verifica degli aspetti previsti dal profilo professionale e psico-attitudinale, nel rispetto della sfera privata e delle opinioni del candidato.

L'Ufficio del personale, nei limiti delle informazioni disponibili, adotta opportune misure per evitare favoritismi, nepotismi, o forme di clientelismo nelle fasi di selezione ed assunzione.

### *Gestione della Carriera*

Fondazione ANT evita qualsiasi forma di discriminazione nei confronti dei collaboratori e nell'ambito dei processi di gestione e sviluppo del personale, così come in fase di selezione, le decisioni prese sono basate sulla corrispondenza tra profili attesi e profili posseduti dai collaboratori e/o su considerazioni di merito.

L'accesso a ruoli e incarichi è anch'esso stabilito in considerazione delle competenze e delle capacità. I responsabili utilizzano e valorizzano pienamente tutte le professionalità presenti nella struttura mediante l'attivazione delle leve disponibili per favorire lo sviluppo e la crescita dei propri collaboratori e dipendenti, ed in quest'ambito riveste particolare importanza la comunicazione da parte dei responsabili dei punti di forza e di debolezza del singolo collaboratore/dipendente, in modo che quest'ultimo possa tendere al miglioramento delle proprie competenze anche attraverso una formazione mirata;

Fondazione ANT mette a disposizione del personale strumenti informativi e formativi, con l'obiettivo di valorizzare le specifiche competenze, anche ai fini del raggiungimento degli obiettivi di qualità. Ogni responsabile è tenuto a valorizzare il tempo di lavoro del personale richiedendo prestazioni coerenti con l'esercizio delle loro mansioni e con i piani di organizzazione del lavoro

### *Equità salariale*

Fondazione ANT si impegna ad adottare pratiche di remunerazione eque per garantire che i dipendenti di entrambi i sessi ricevano un salario equo per il lavoro svolto e abbiano l'opportunità di accesso ai medesimi trattamenti retributivi, indipendentemente dal genere.

Gli interventi retributivi, i processi e i sistemi di incentivazione di breve e lungo termine, tenendo conto del contesto e dei riferimenti di mercato applicabili, sono ancorati al riconoscimento delle responsabilità, ai risultati conseguiti e alla qualità dell'apporto professionale.

### *Genitorialità*

Fondazione ANT vuole garantire l'accesso ai congedi parentali e alle opzioni di cura dei figli e dei caregivers ai dipendenti di entrambi i sessi; non porre alcun ostacolo alla genitorialità, supportando la maternità e la paternità attraverso attività intese a soddisfare le esigenze di chi, in ragione del proprio stato connesso alla genitorialità, deve bilanciare il proprio impegno tra il lavoro e le nuove occorrenze emerse.

In particolare, Fondazione ANT promuove il congedo di paternità affinché ne usufruiscano tutti i potenziali beneficiari.

### *Conciliazione dei tempi vita-lavoro*

Fondazione ANT si impegna a garantire che i dipendenti di entrambi i sessi abbiano la possibilità di equilibrare le loro responsabilità lavorative e familiari, applicando regole di organizzazione del lavoro flessibili e consolidando politiche di work life balance.

I principi alla base della conciliazione dei tempi di vita-lavoro sono i seguenti:

- le misure work-life balance sono rivolte a tutto il personale a prescindere dal genere;

- scelta del part time, della flessibilità degli orari e dello smart working;
- adozione di un piano di Welfare completo e attento alla gestione della maternità/paternità e cura della persona;
- collegamento telematico con tutto il personale che lavora dall'esterno (a prescindere dal contratto), per operazioni di lavoro e la partecipazione alle riunioni.

#### *Prevenzione abusi e molestie*

ANT si impegna a tutelare l'integrità morale di collaboratori e dipendenti, garantendo il diritto a condizioni di lavoro rispettose della dignità della persona; per questo motivo essa salvaguarda i lavoratori da atti persecutori di violenza psicologica e contrasta qualsiasi atteggiamento o comportamento discriminatorio o lesivo della persona, delle sue convinzioni e delle sue preferenze. Non sono ammesse molestie sessuali e devono essere evitati comportamenti o discorsi che possano turbare la sensibilità della persona

Qualsiasi condotta di violenza e molestia sul lavoro non deve essere tollerata in quanto contraria ai valori e all'impegno della Fondazione ANT.

Pertanto, Fondazione ANT si impegna a:

- individuare ogni tipo di rischio di abuso fisico, verbale, morale (molestie);
- adottare un piano della prevenzione e conseguente gestione delle molestie;
- prevedere una formazione specifica a tutti i livelli;
- garantire un canale di segnalazione anonimo;
- individuare un referente per gli accadimenti eventualmente segnalati ed alla loro gestione;
- verificare presso i dipendenti se si siano verificati episodi di turbamento o disagio e, comunque, atteggiamenti molesti;
- valutare gli stessi ambienti di lavoro in ottica di genere.

In questo quadro, le politiche adottate rispettano gli obiettivi dell'Agenda 2030 ONU e, in generale, i valori di inclusività sostenuti dal nostro Paese e dall'Unione Europea.



Fondazione ANT aderisce all'Obiettivo 5 sulla parità di genere. Prova è la presenza di una percentuale di circa 58% di donne. Più in generale, il riferimento alla dignità del lavoro come volano per la crescita economica contenuto nell'Obiettivo 8 vale, per ANT, come una *conditio sine qua non*. Anche l'Obiettivo 10: ridurre le disuguaglianze rientra nelle attività di ANT, che è costantemente al lavoro per offrire pari condizioni di assistenza e cura a tutti i cittadini.

## **Il nostro impegno concreto**

La Fondazione ANT, in un'ottica di implementazione e valorizzazione delle responsabilità dei singoli per il raggiungimento dell'obiettivo comune, ha messo a disposizione, così come già previsto dal Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D. lgs. 231/2001, un canale di segnalazione "Whistleblowing" a cui ci si può rivolgere qualora si venga a conoscenza o si abbia il sospetto di una presunta violazione dello stesso Modello, del Codice Etico e della presente Policy o di altre condotte improprie quali ad esempio casi di discriminazione e molestie sul posto di lavoro. Le segnalazioni che potranno essere in forma anonima dovranno essere inviate in forma scritta a mezzo posta all'indirizzo della sede della Fondazione ANT, in via Iacopo Di Paolo 36, 40128 Bologna (Bo).

In Fondazione ANT sosteniamo il principio di non ritorsione e garantiamo la segretezza dell'identità del segnalante per prevenire qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o qualsiasi tipo di penalizzazione, secondo quanto previsto dalle normative applicabili e dalle best practice nazionali ed internazionali in tema di whistleblowing.