Accademia Teatro alla Scala

Gender Equality Plan

2024/2025

Indice

Premessa 3
Contesto 3
Certificazione sulla parità di genere 4
Politica del sistema di gestione 5
Componenti del personale in servizio e della popolazione studentesca presso Accademia 5
Metodologia adottata 7
Sistema documentale 7
Gender Equality Plan (GEP) 8
Audit 10
Riesame della direzione 10
Azioni per la comunicazione del Piano Strategico 10
Prossima verifica del Piano Strategico 10

Premessa

Il Gender Equality Plan è un documento centrale che definisce la strategia di Accademia per la promozione di una cultura interna orientata alla tutela delle pari opportunità.

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

La difesa della parità di genere non rappresenta solo una scelta etica, ma anche strategica del tutto coerente con gli obiettivi di attuazione di politiche antidiscriminatorie e contro ogni forma di violenza in senso ampio e articolato come previsto dal Piano Strategico triennale 2024-25/2026-27 di Accademia.

Accademia ha scelto quindi di impegnarsi e 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" conseguendo nel 2024 la certificazione.
Con l'adozione del Gender Equality Plan (GEP), Accademia intende garantire lo sviluppo di una comunità aperta e inclusiva, libera da pregiudizi e stereotipi, un ambiente di studio e lavoro aperto al dialogo, innovativo e che promuova una formazione plurale e flessibile.

Accademia ha predisposto il GEP prendendo come riferimento sia la Prassi n. 125/2022 ma anche le buone pratiche dell'European Institute of Gender Equality (https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/good-practices/about).
Infine, come delineato nel progetto ABC finanziato da Fondazione Cariplo, l'obiettivo di Accademia è quello di estendere i temi dell'uguaglianza e inclusione attraverso non solo il personale interno ma anche il corpo dei docenti non dipendenti producendo una ricaduta nell'anno 2026/2027 sugli studenti dei vari corsi di Accademia.

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, che 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 i tempi di vita e di lavoro.

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 tramite il quale Accademia fa propri i principi e i valori della Costituzione italiana. Esprime gli impegni e le responsabilità etiche e contiene una serie di principi ai quali sono improntati tutta l'attività e i comportamenti della Fondazione e che devono essere osservati in virtù di ogni e qualsiasi disposizione normativa applicabile. L'orientamento all'etica (trasparenza, lealtà ed onestà dei comportamenti verso l'esterno e verso l'interno) è approccio indispensabile per la credibilità nei comportamenti della Fondazione stessa verso i Fondatori, verso gli studenti e, più in generale, verso l'intero contesto civile ed economico in cui la stessa opera, al fine di trasformare in vantaggio competitivo la conoscenza e l'apprezzamento dei valori che animano diffusamente il modo di operare di Accademia.

Certificazione sulla parità di genere

Nei primi mesi del 2024 l'Accademia ha ottenuto la certificazione sulla parità di genere conseguendo un importante obiettivo. Il Comitato Guida di Accademia Teatro alla Scala ha redatto un Piano strategico

approvato in data 28 febbraio 2025 aggiornando la versione precedente. Si tratta del documento in conformità a quanto previsto dalla UNI/PdR 125:2022 Prassi di riferimento sulla parità di genere che ha come obiettivi un insieme di azioni mirate a correggere distorsioni e disuguaglianze e definire obiettivi e monitorare il loro raggiungimento attraverso adeguati indicatori.

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'allocazione 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 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.

I temi trattati nel piano sono in linea con quanto previsto dal punto 6.3 della UNI/PdR 125:2022 e sono suddivisi in sei differenti aree tematiche:

- selezione ed assunzione
- gestione della carriera
- equità salariale
- genitorialità, cura
- conciliazione dei tempi vita-lavoro (work-life balance)
- attività di prevenzione di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia) sui luoghi di lavoro

Nella Presidenza del Comitato Guida è stata individuata la figura di coordinamento della Politica, come previsto dal requisito 6.1 della UNI/PdR 125:2022 (Prassi di riferimento sulla Parità di genere) e come indicato nel Regolamento del Comitato Guida.
Il sistema di Governance di Accademia è affidato alla Direzione generale in stretto contatto con il Presidente dell'Istituzione con il quale sono condivisi molti processi ed i sistemi di gestione. La prima versione del piano è stata emessa il 29/02/2024 ed è aggiornata di norma con frequenza annuale.

Politica del sistema di gestione

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

Componenti del personale in servizio e della popolazione studentesca di Accademia

Nelle tabelle sottostanti sono riportate le tipologie di personale e la ripartizione di genere alla data del 31dicembre 2024.

Collaboratori dipendenti

	Collaboratori al 29 febbraio 2024	Collaboratori al 31 dicembre 2024	DELTA
n. collaboratori	80	82	1%
Di cui genere femminile	56	59	1%
Di cui genere maschile	24	23	0,9%
part-time	12	12	0,9%
con figli minori	22	20	0,9%
che usufruiscono dei permessi Legge 104	5	6	1,5%
che usufruiscono dello smart-working	55	56	2%

Docenti non dipendenti (considerando coloro che hanno svolto almeno 40 ore di lezione)

	Anno Accademico 2023/2024	Anno Accademico 2024/2025*	DELTA
Docenti non dipendenti	61	59	-3%
Di cui genere femminile	34	31	-9%
Di cui genere maschile	27	28	+4%

Docenti dipendenti del Teatro alla Scala

	Anno Accademico 2023/2024	Anno Accademico 2024/2025*	DELTA
Scaligeri Totale	30	15	-50%
Di cui genere femminile	5	5	-
Di cui genere maschile	25	10	-60%

Popolazione studentesca (considerando gli studenti e le studentesse dei corsi core* dell'Istituzione)

	Anno accademico 2023/2024	Anno accademico 2024/2025*	DELTA Valori assoluti	DELTA Valori %
Allievi Totale	722	610	112	-16%
Di cui genere femminile	473	400	73	-15%
Di cui genere maschile	249	210	39	-16%

*Il dato è rilevato al 31 dicembre 2024

Metodologia adottata

Per la redazione del piano, 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 2a versione, anche alla popolazione studentesca e al personale docente non dipendente, considerando anche gli aspetti relativi alla diversità ed inclusione.

DO

- sono state individuate 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 è il calcolo dei KPI aggiornato annualmente.

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
- UNI ISO 26000 "Guida alla responsabilità sociale"
- UNI ISO 30415:2021

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 (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 10/7/2024

Tale elenco di documenti è in continuo aggiornamento.

Gender Equality Plan (GEP)

La Commissione Europea ha individuato nel Gender Equality Plan (GEP) il documento strategico finalizzato a implementare l'uguaglianza di genere attraverso azioni che mirano ad attuare cambiamenti istituzionali e culturali all'interno di un'organizzazione. L'adozione del GEP è diventata condizione essenziale per tutti gli istituti di educazione superiore e gli enti di ricerca come requisito per accedere sia ai finanziamenti del programma Horizon Europe che per accedere agli strumenti per la ricerca e l'innovazione promossi dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR). Per Accademia l'adozione di un GEP non rappresenta solamente un passaggio meramente formale, ma è un insieme di obiettivi e azioni volti allo sviluppo di una cultura inclusiva e attenta alla parità di genere.

Le 5 aree tematiche prioritarie raccomandate dalla Commissione Europea, che in parte di sovrappongono a quelle della UNI PdR 125/2022, sono:

1. l'equilibrio tra vita e lavoro e la cultura organizzativa
2. l'equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali
3. l'eguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera
4. l'integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nella didattica
5. misure di contrasto alla violenza di genere, comprese le molestie sessuali

Piano delle azioni da effettuare

Per ciascuna area gli obiettivi sono declinati in più azioni da mettere in atto con il dettaglio dei relativi interventi come indicato nella seguente tabella:

Azione da mettere in atto	Area di riferimento	Responsabilità	Tempi
Revisione progressiva della modulistica e dei documenti istituzionali in aggiornamento e stesura dei nuovi, adottando un linguaggio attento al genere	Area 1	Direzione Responsabile amministrativo Responsabile della comunicazione Segreteria didattica	Entro marzo 2026
Miglioramento della comunicazione esterna sul tema dell'uguaglianza di genere incrementando le attività di comunicazione tramite la creazione di una pagina sul sito e arricchendo anche le pagine dei social	Area 1	Direzione Responsabile della comunicazione	Entro marzo 2026
Attivazione carriere Alias per studenti e studentesse	Area 1	Direzione Segreteria didattica	Entro settembre 2025
Procedura/linee guida per la selezione degli studenti	Area 1	Direzione Coordinatori	Entro marzo 2025
Monitoraggio della composizione di gruppi di lavoro, commissioni, tavole rotonde, panel convegni per superare l'asimmetria di genere prevedendo, ove possibile, l'alternanza di genere nelle diverse cariche, specie quelle apicali	Area 2	Direzione Responsabili di dipartimento Coordinatori	Applicazione dalle prossime sessioni di selezione aprile/maggio 2025
Programmazione di percorsi di formazione e informazione rivolti alla popolazione studentesca e docenti non dipendenti sui temi del linguaggio inclusivo, sulla diversità e inclusione	Area 4	Direzione Comitato guida per le pari opportunità	Entro dicembre 2025

Organizzazione di un seminario riservato alla popolazione studentesca sulla "tolleranza zero" rispetto ad ogni forma di violenza, incluse le molestie sessuali (sexual harassment) in ogni forma	Area 5	Direzione Comitato guida per le pari opportunità	Entro marzo 2026
Istituire procedure chiare e trasparenti per raccogliere le denunce da parte della popolazione studentesca rispetto a violenza o molestie sessuali e/o morali	Area 5	Direzione Comitato guida per le pari opportunità	Entro marzo 2026

Audit

Audit interno

Sia l'audit interno che l'audit esterno sono pianificati entro il mese di marzo 2025. L' audit esterno per la parità di genere verrà condotto da un auditor esterno qualificato.

Riesame della direzione

Il riesame di direzione, per la componente della parità di genere è stato pianificato entro marzo 2025, a seguito dell'audit interno.

Azioni per la comunicazione del Piano strategico

Accademia ha pubblicato sul proprio sito istituzionale, nel menù Compliance che si trova nella home page, il certificato che attesta l'ottenimento della certificazione della parità di genere.

Riguardo le azioni per la comunicazione dei temi che interessano il piano strategico, come richiesto dal requisito 6.4.4 della Prassi di riferimento, grazie al progetto ABC di Cariplo è stato predisposto un piano di comunicazione che prevede una strategia di informazione e diffusione sia interna che esterna sui temi significativi quali sostenibilità, parità di genere, inclusione e diversità.

Per quanto riguarda la strategia interna, le azioni previste entro dicembre 2025 sono la condivisione dei progressi del progetto attraverso una newsletter interna semestrale (la prima edizione è stata inviata a tutti i dipendenti in data 4 marzo 2025), la diffusione di report intermedi e risultati del monitoraggio delle attività progettuali con dati rilevanti per stimolare discussioni e confronti, la realizzazione di un evento finale a conclusione del progetto. Per la strategia esterna sono previste la creazione di una landing page sul sito istituzionale focalizzata sull'accessibilità, la realizzazione di materiali promozionali con i criteri di inclusione e diversità, l'integrazione del piano di inclusione e diversità nell'attività di orientamento presso le scuole superiori di secondo grado, la costruzione di corner tematici nell'ambito delle principali attività divulgative di Accademia: Open Day, Festa Alumni, Fiere e Giornate di orientamento.

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 2026 fermo restando che, come previsto anche dal Regolamento del Comitato Guida, potrebbero essere anticipati i tempi della verifica.