

GENDER EQUALITY PLAN

Fondazione
Giangiacomo
Feltrinelli



GENDER EQUALITY PLAN

**Fondazione
Giangiacomo
Feltrinelli**

1. Introduzione:	
la Fondazione Giangiacomo Feltrinelli.....	2
2. La parità di genere:	
obiettivi e attività implementate.....	6
3. Un focus quantitativo sul 2023.....	10
4. Gli obiettivi futuri.....	14
5. Strategie d'intervento.....	16
6. Azioni.....	18

1. Introduzione: la Fondazione Giangiacomo Feltrinelli

Tutto inizia nel 1949 quando Giangiacomo Feltrinelli fonda, a Milano, la Biblioteca Giangiacomo Feltrinelli. L'obiettivo è raccogliere in ordine sistematico e unitario ogni genere di materiale documentario per l'approfondimento della storia contemporanea, e in particolare la storia delle idee, dei movimenti sociali e del movimento operaio italiano. Feltrinelli batte le librerie antiquarie, visita i singoli militanti muovendosi in un orizzonte internazionale senza trascurare il lavoro di scavo e raccolta capillare attraverso gran parte delle province italiane.

Nel 1951 viene costituita l'Associazione "Biblioteca Giangiacomo Feltrinelli", che annovera tra i suoi collaboratori personaggi che presto assumeranno posizioni di spicco nel panorama culturale italiano e internazionale. In poco più di dieci anni, con già circa 40.000 opere e parecchie centinaia di periodici, la Biblioteca si afferma come un centro fondamentale di raccolta e documentazione della storia economica, politica e sociale italiana



e del movimento operaio italiano ed europeo con lo scopo di promuoverne la conoscenza e lo studio scientifico. Nel 1957 la Biblioteca si trasforma giuridicamente nell'**Istituto Giangiacomo Feltrinelli**, articolato in molteplici sezioni di studio (storia politica, economica e sociale, storia del socialismo internazionale e dei movimenti operai, storia dell'antifascismo e della Resistenza).

Nel 1973, in esecuzione della volontà espressa da Giangiacomo Feltrinelli, viene costituita la **Fondazione Giangiacomo Feltrinelli** con la biblioteca e gli archivi definitivamente assegnati alla Fondazione stessa, con sede in Via Romagnosi, a cui viene riconosciuta personalità giuridica, con Decreto del Presidente della Repubblica, il 27 aprile 1974.

In quegli anni, la Fondazione inizia un percorso che mette al centro tre principali assi di attività:

- lo **studio delle fonti** per indagare le radici delle trasformazioni sociali, economiche e politiche;
- la **curatela e l'organizzazione di seminari e incontri dedicati a studiosi, ricercatori, intellettuali** che potessero affiancare la politica nella decodifica delle trasformazioni e nella produzione di contenuti che sostenessero un cambiamento più equo, più giusto e nell'interesse di tutte e tutti, soprattutto dei più deboli, degli esclusi, delle fasce marginali dei territori e della popolazione;
- la **promozione di dibattito pubblico**, per espandere la consapevolezza negli attori economici e sociali del

cambiamento, affinché questa si rivolga nel modo più corrispondente agli interessi della cittadinanza; Conservazione e studio delle fonti, formazione della classe dirigente e costruzione di dibattito pubblico sono **gli ingredienti di una ricetta** che prende avvio nel 1973, con l'obiettivo di affidare alla cultura un nuovo ruolo attivo per il progresso sociale del Paese. Il 2016 segna un anno di svolta nella storia della Fondazione Feltrinelli. La sede viene trasferita nel nuovo edificio di Viale Pasubio, disegnato dallo studio internazionale di architettura Herzog & De Meuron.

La Fondazione, uno dei principali centri europei di ricerca e produzione culturale nel campo delle scienze sociali, si configura come uno spazio di cittadinanza. Promuove una riflessione attorno alle grandi questioni della contemporaneità e indaga le trasformazioni che ci riguardano in quanto cittadini. Incrociando fonti storiche, ricerca e divulgazione pubblica, coltiva idee e prospettive inedite per immaginare futuri possibili e offrire uno spazio di approfondimento, di intrattenimento, di relazione aperto a tutte e tutti.

Con la stessa attitudine a porre domande e disarticolare certezze che guidava Giangiacomo Feltrinelli, la Fondazione si occupa di globalizzazione, sostenibilità, politica, diritti, lavoro e città, proponendosi come piattaforma di inclusione e confronto tra accademici, attori del territorio e comunità.

Il building ospita un archivio, una biblioteca, una sala di lettura, spazi per uffici e una libreria. La Sala Polifunzionale è il centro delle attività,

che spaziano tra eventi pubblici, mostre, rassegne, laboratori didattici, proiezioni e spettacoli.

Facendo leva sulla propria missione originaria, ma con strumenti e interlocutori che si ampliano grazie a nuove reti di ricerca, nuove partnership e nuovi pubblici, la sala di lettura diventa luogo di condivisione di esperienze aprendosi all'utenza generica: i ricercatori e i docenti universitari trovano rinnovate modalità di fruizione; la comunità dei professionisti locali e dei gruppi etnici di prossimità usufruiscono di uno spazio di cittadinanza.

Gli elevati numeri dell'affluenza testimoniano forme rinnovate per vivere il building, che si accompagnano alla scoperta del patrimonio bibliografico e archivistico conservato nei sotterranei.

I Forum internazionali e i Feltrinelli Camp per gli stakeholder di ricerca e di pratica, **i Festival e i Progetti Speciali**, le grandi **Keynote lectures**, le **pubblicazioni**, la **produzione culturale di flusso**, la **produzione editoriale** innovativa, le newsletter, i podcast, le inchieste e i policy brief. E poi ancora le **produzioni ludico culturali** con *l'isolachenonc'è* e quelle didattiche con la piattaforma di **Scuola di Cittadinanza Europea**, i **Master** condotti con le università del territorio, i **progetti europei** promossi e realizzati con alcuni tra i più innovativi contesti culturali del continente, le **Brain Factories** con e per le imprese.

Un cantiere multiforme che nel corso degli anni ha sperimentato prodotti,

ideato nuovi format culturali e creativi e attivato percorsi di ricerca e disseminazione per intercettare nuovi linguaggi, nuovi trend e bisogni culturali.

Le transizioni e le crisi, che dal 2016 si sono succedute hanno rappresentato per la Fondazione uno stimolo per un percorso di ricerca e creatività che ha consentito all'Istituzione **di stare al passo con i tempi** e sperimentare forme di partecipazione e di produzione che fossero **quanto più al servizio dei cittadini e delle cittadine**. Un risultato confermato dai numeri di pubblico in costante crescita e dall'apprezzamento delle varie comunità coinvolte a partire dal pubblico di Milano: l'ultima indagine AIE **“Lecture e consumi culturali nella città di Milano 2023”** posiziona la Fondazione al secondo posto, dopo la Triennale di Milano, tra le istituzioni culturali più frequentate dalle e dai milanesi.

Nei 7 anni di attività sono state prodotte mediamente oltre 1.600 iniziative pubbliche, con circa 20 format identitari, tra cui forum, tra cui forum con tavoli multi-attoriali, festival, masterclass per le scuole, workshop di ricerca, laboratori artistici, mostre.

Abbiamo registrato circa 50.000 frequentatori di iniziative pubbliche all'anno, 2.500 partecipanti a workshop multistakeholder, 15.000 frequentatori della Sala di lettura, a fronte dei 1.500 che frequentavano la sala di lettura prima della transizione nella nuova sede.



2. La parità di genere: obiettivi e attività implementate



Negli ultimi anni, a livello nazionale ed europeo, sono state introdotte diverse politiche tese a garantire una maggiore simmetria tra i generi dentro e fuori il mercato del lavoro, a partire dal potenziamento delle cosiddette infrastrutture sociali. Tuttavia, la mancanza di fondi e piani di investimento adeguati e i ritardi o rinvii nell'attuazione delle politiche rischiano di indebolire fortemente il potenziale impatto positivo di queste misure.

La consapevolezza maturata in questi anni da Fondazione Giangiacomo Feltrinelli è che l'obiettivo della parità di genere, per essere pienamente perseguito, abbia bisogno di essere accompagnato da un cambiamento culturale. Serve che i gruppi e le organizzazioni riconoscano e facciano proprio il principio dell'equità e delle pari opportunità: in qualità di centro culturale attento alle dinamiche trasformative che interessano la nostra società, Fondazione Feltrinelli riconosce che le prescrizioni normative hanno bisogno di avere come campo di intervento un corpo sociale recettivo, in fermento, a volte all'avanguardia rispetto alle norme stesse. Per questo, Fondazione Feltrinelli non solo è impegnata da diversi anni nel rispetto della gender equality, in relazione alla propria struttura organizzativa e forza lavoro e alla parità di trattamento economico al fine di garantire un ambiente di lavoro fondato

sui principi di inclusione e rispetto delle gender diversity, ma – nel proprio ruolo di agenzia culturale – anche in relazione alla propria mission in termini educativi, di presidio di ricerca e di sensibilizzazione dell'opinione pubblica.

Questo si è tradotto in almeno quattro direttrici di lavoro:

•Consolidamento del tema della parità di genere all'interno della governance, della struttura organizzativa e della cultura interna:

a livello di Governance, la Fondazione ha inteso far seguire, nel corso degli anni, un orientamento strategico finalizzato a favorire la presenza di giovani e donne nell'organico dell'Istituzione. Ad oggi la Fondazione possiede un organigramma che prevede un equilibrio di genere nelle funzioni quadro e di coordinamento dei dipartimenti della Fondazione che riportano alla Direzione: 3 donne che ricoprono una funzione quadro nella prima linea di riporto al vertice rispetto a un totale di 4 posizioni con il medesimo inquadramento. Per quanto riguarda la struttura organizzativa, invece, la Fondazione conta 12 dipendenti strutturati e 17 collaboratori e collaboratrici di cui 7 dipendenti donne e 9 collaboratrici donne. In termini di cultura organizzativa, la Fondazione intende proseguire nell'impegno di incentivare in maniera diffusa l'utilizzo di un linguaggio inclusivo, dal momento che le parole che usiamo sono spesso le lenti attraverso le quali attribuiamo significato e valore alla realtà. Questo negli anni ha portato l'Istituzione ha maturare progressiva sensibilità, non ancora pienamente diffusa su tutta la struttura organizzativa, verso formule linguistiche – come il

maschile sovra-esteso – che possono risultare discriminatorie o tese a occultare, anche in modo irriflesso e inconsapevole, la presenza e l'apporto del genere femminile;

•Attenzione alla parità di genere nei contenuti e nelle attività della Fondazione: il tema della diversità, delle tutele delle diversità e della qualità del loro inserimento sociale è al centro delle attività di Fondazione, sia a livello di contenuti sia con sempre maggiore attenzione negli anni in riferimento alla costruzione dei panel che hanno animato le iniziative pubbliche della Fondazione.

A livello di contenuti, la Fondazione Feltrinelli ha sempre mantenuto una continua attenzione al tema del gender gap con l'obiettivo di denunciare discriminazioni e disuguaglianze, ma anche di raccontare il protagonismo delle donne e, più in generale, di tutti e tutte coloro che si battono per relazioni più paritarie, società più democratiche ed ecosistemi più vivibili. L'attenzione al tema si è concretizzata in una serie di progettualità, tra le quali a titolo esemplificativo:

- **We Women** una serie di conversazioni promosse all'interno dell'edizione 2021 del Festival *Welcome to Socotra*, attraverso le quali abbiamo ascoltato giornaliste egiziane impegnate per la libertà dei media, donne polacche in prima linea per i diritti di autodeterminazione, attiviste del movimento *Black Lives Matter* che lottano contro la discriminazione razziale;

- **Premio Inge Feltrinelli**, lanciato nel 2022 e rivolto alle donne. Il progetto premia tre linguaggi che guardano alla difesa dei diritti umani da tre angolazioni diverse: libri, inchieste e reportage, e podcast; <https://www.premioingefeltrinelli.it/>;
- Il libro **Libere tutte. Il coraggio di lottare per sé e per gli altri**; <https://fondazionefeltrinelli.it/scopri/libere-per-tutte/>;
- Il libro **Il genere preso sul serio. L'impatto dei corpi sessuati su lavoro, potere e percorsi di vita**; <https://fondazionefeltrinelli.it/scopri/il-genere-preso-sul-serio/>;
- **Colloqui di Toscana - We Women (26 e 27 novembre)**, organizzati dalla Fondazione Giangiacomo Feltrinelli in collaborazione con la Regione Toscana nell'ambito del programma *La Toscana delle donne*. Il programma include sessioni, dibattiti e iniziative pubbliche per riflettere su come le donne possano contribuire pienamente allo sviluppo socio-economico del paese. I temi centrali saranno pregiudizi di genere e obblighi familiari; tassi di occupazione femminile e distinzioni di genere; stereotipi e differenze nella crescita professionale di uomini e donne; <https://fondazionefeltrinelli.it/partecipa/we-women-colloqui-internazionali-di-toscana-27-novembre/>;
- Il libro **Donna Faber. Donna faber. Lavori maschili, sex-sismo e forme di r-esistenza**; <https://fondazionefeltrinelli.it/scopri/donna-faber/>;

In relazione ai panel delle iniziative pubbliche, la Fondazione si è impegnata, e intende consolidare questo impegno negli anni a venire, in un lavoro di scouting di senior e junior researcher, di autrici e intellettuali, di practitioner e figure di imprenditorialità economica e di impegno civile e politico di genere femminile per bilanciare lo squilibrio di genere che ancora caratterizza il mondo della ricerca e della cultura.

- **Empowerment femminile** a partire dalla scuola e dai percorsi formativi: le attività che Fondazione Feltrinelli rivolge al target Kids e Young, come il progetto l'Isolachenonc'è e il portale Scuola di Cittadinanza Europea, hanno l'ambizione di ispirare percorsi di crescita paritari tra bambini e bambine, superando stereotipi di genere e incoraggiando inclinazione e aspirazioni singolari.



WE DON'T
HAVE TIME

BLACK
LIVES
MATTER

3. Un focus quantitativo sul 2023

Di seguito si presenta un focus quantitativo sui risultati raggiunti dalla Fondazione Feltrinelli in termini di gender balance e in riferimento alle seguenti categorie:

- **i pubblici di Fondazione Feltrinelli**, ovvero coloro che seguono le attività di Fondazione sui canali online di Fondazione e fisicamente nella sede di Viale Pasubio. Rientrano all'interno di questa categoria anche gli e le utenti del sito della Fondazione;
- **i prodotti editoriali**, in riferimento ai volumi digitali e cartacei e ai podcast prodotti annualmente dalla Fondazione Feltrinelli;
- **i prodotti didattici**, relativamente alle offerte de l'isolachenonc'è e di Scuola di Cittadinanza Europea già precedentemente menzionate.

Pubblici e utenti sito

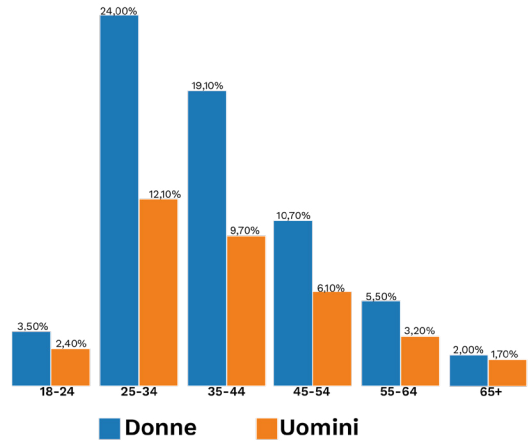
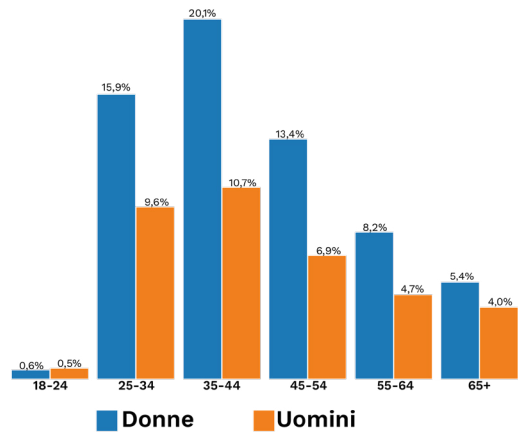
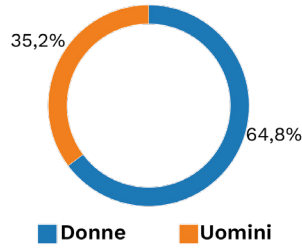
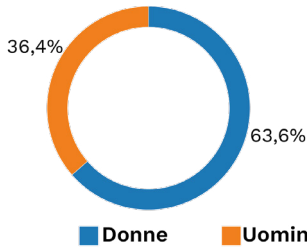
I pubblici che fruiscono i contenuti proposti da Fondazione Giangiacomo Feltrinelli e ne frequentano le iniziative in presenza dimostrano un equilibrio di genere complessivo.

Analizzando più in dettaglio i canali e la frequentazione in presenza, si rileva che nel corso del 2023 le proporzioni sono così rappresentabili:

- I/le partecipanti alle iniziative pubbliche sono in media per il 64% donne e per il 36% uomini;
- Sui canali social, le community che ne seguono le attività sono:
 - **Facebook**
63% donne e 37% uomini
 - **Instagram**
64% donne e 36% uomini;
- Gli e le utenti del sito Internet principale della Fondazione (fondazionefeltrinelli.it) sono 55% uomini e 45% donne
- Gli utenti registrati nel CRM della Fondazione di cui si conosce il genere, sono per il 45% uomini, per il 55% donne

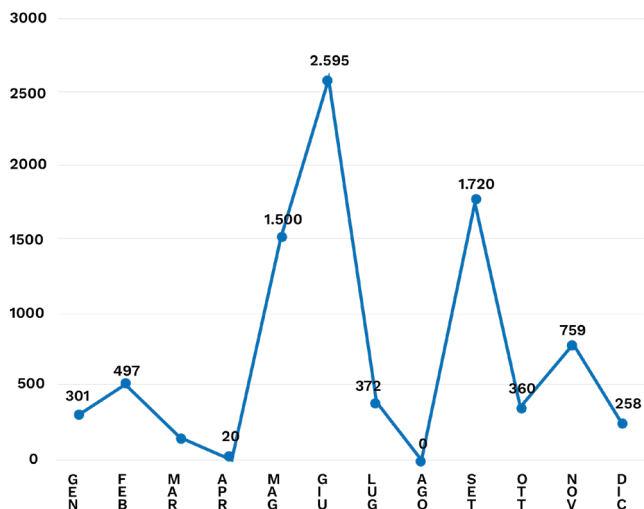
Grafico 1. Dati di gender equality a livello di pubblici. Anno 2023
 Canali social Meta (FB e IG)

Età e genere della community

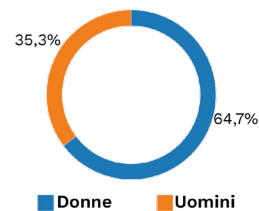


Statistiche eventi

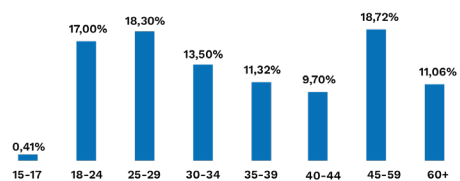
A fronte di 123 eventi che necessitavano di prenotazione (biglietto gratuito), ne sono stati venduti in totale **8.539**.
 A giugno si è raggiunto il massimo grazie al ciclo di incontri de *l'isolachenonc'è* e *Welcome to Socotra*.



GENERE DEGLI ISCRITTI

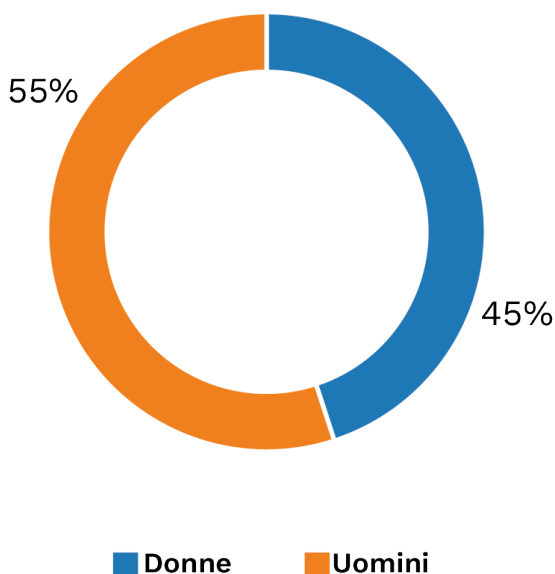


ETÀ DEGLI ISCRITTI



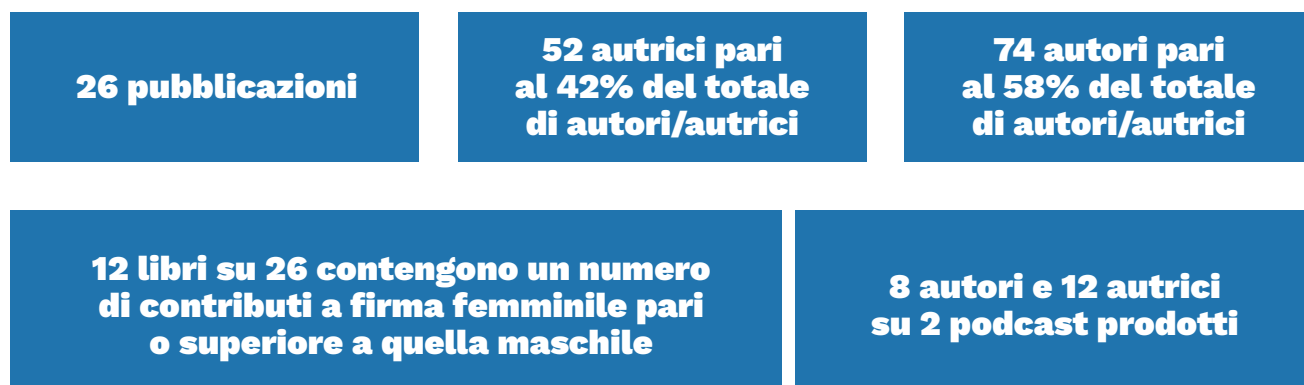
Fonte dati: Meta Insight

Grafico 2. Dati di genere sul pubblico digitale del sito di Fondazione Feltrinelli. Anno 2023



Prodotti editoriali

Grafico 3. Dati di gender equality a livello editoriale. Anno 2023



Dati di gender equality a livello di programmazione. Anno 2023



Prodotti didattici

Analizzando l'offerta didattica di Scuola di Cittadinanza Europea che propone a livello nazionale percorsi gratuiti di educazione civica per studenti e docenti delle scuole secondarie, si rilevano nel 2013 19 uomini e 16 donne tra coloro che hanno condotto attività per le scuole, tra le quali Masterclass, Incontri con autore, Laboratori e kit didattici.



4. Gli obiettivi futuri

Per il prossimo triennio di attività, la Fondazione Feltrinelli intende perseguire il proprio impegno in materia di gender balance con l'obiettivo di:

- **Favorire il raggiungimento dell'equilibrio di genere** in tutti gli organi decisionali pertinenti;
- **Monitorare eventuali e possibili differenze** di genere negli ambiti di operatività della Fondazione;
- **Identificare e mitigare qualsiasi potenziale pregiudizio di genere**, sia esso consapevole o inconsapevole, in tutti i tipi di processi e percorsi decisionali;
- **Favorire lo sviluppo** di una società equa e inclusiva attraverso gli strumenti culturali in modo da superare gli stereotipi di genere sin dalla giovane età promuovendo programmi e progettualità che pongono al centro i diritti e l'empowerment delle donne. E altresì accrescendo consapevolezza sui benefici di politiche di gender balance per il progresso economico, sociale e culturale del Paese;
- **Aumentare la consapevolezza** di stakeholder, pubblici e privati, e dei differenti pubblici rispetto alle politiche e agli obiettivi della Fondazione in materia di gender equality.



5. Strategie d'intervento



Il piano triennale di Fondazione si articola lungo quattro principali ambiti di attività, coerentemente alle guidelines della Commissione Europea per lo sviluppo del GEP. I quattro ambiti sono:

- **Cultura e strategia organizzativa:** per il triennio 2024 – 2026 la Fondazione intende formalizzare e dotarsi di un piano strategico dedicato al Gender Balance con obiettivi e azioni misurabili, di seguito presentati, che consentiranno all'istituzione di aumentare il proprio impatto in materia di Gender Equality;

- **Governance e risorse,** in relazione alla costituzione di un presidio gestionale e di monitoraggio delle azioni per valutare l'andamento delle azioni, i risultati conseguiti ed eventuali azioni migliorative.

La gestione e l'implementazione del piano strategico verrà affidata a una risorsa umana già presente nell'organico di Fondazione. Di seguito, invece, si riportano le indicazioni di budget, in materia di parità di genere, che verranno impiegate nel triennio per le donne dipendenti strutturate e per il principale programma promosso dalla Fondazione Giangiacomo Feltrinelli sul tema delle donne (Premio Inge Feltrinelli):

Ambito	Tipologia di spesa	2024	2025	2026
Personale strutturato e non strutturato	Donne dipendenti strutturate nell'organico	n. 7 € 323.000	n. 7 € 323.000	n. 7 € 323.000
	Collaboratrici nell'organico	n. 6 € 95.000	n. 7 € 100.000	n. 7 € 100.000
	Borse di studio per le donne	n. 3 € 85.000	n. 3 € 105.000	n. 3 € 105.000
Attività e programmi	Premiazione di donne autrici di inchieste, libri e reportage per la tutela dei diritti (Premio Inge Feltrinelli)	€ 28.000	€ 28.000	€ 28.000

• **Data collection and monitoring:** con il suo insediamento in viale Pasubio, la Fondazione ha dato avvio a un percorso interno per promuovere una cultura organizzativa data driven, dotandosi di strumenti e competenze funzionali alla raccolta e al monitoraggio dei dati. Sulla scia di quanto realizzato sino ad oggi, la Fondazione intende consolidare per il prossimo triennio la raccolta di dati attraverso un sistema di raccolta e monitoraggio dei dati diffuso all'interno dell'organizzazione, cioè intestato a ogni responsabile d'area secondo il seguente schema:

- **Responsabile della ricerca,** incaricato dell'aggiornamento e del mantenimento di un database della rete di comunità di ricerca e pratica della Fondazione;
- **Responsabile della promozione,** incaricata della raccolta dei dati sui pubblici di Fondazione attraverso un'analisi sui canali analogici e digitali dell'Istituzione;
- **Responsabile della programmazione,** incaricata della raccolta di dati sul

gender balance, in termini di relatori e fornitori, all'interno delle iniziative pubbliche, editoriali e di formazione che rientrano nell'ambito della pianificazione annuale di attività della Fondazione;

- **Responsabile dell'editoria,** incaricata della raccolta di dati sugli autori e i prodotti editoriali in termini di gender balance;
- **Responsabile didattica,** incaricata della raccolta dati sul gender balance all'interno dell'offerta kids (isolachenonc'è) e indirizzata a studenti e docenti delle scuole secondarie di secondo grado (Scuola di Cittadinanza Europea);
- **Attività di formazione e sensibilizzazione sul tema,** dedicate a tutto lo staff della Fondazione per imprimere una cultura organizzativa e conoscenze funzionali a contrastare stereotipi, prevenire bias cognitivi, utilizzare un linguaggio inclusivo e imprimere un'attenzione rinnovate alle questioni di genere, dentro e fuori l'organizzazione.

6. Azioni



Coerentemente con le linee guida della Commissione Europea, il Gender Equality Plan della Fondazione Feltrinelli si articola in quattro macro aree di intervento, per ciascuna delle quali sono riportate obiettivi e azioni:

- equilibrio tra vita e lavoro e cultura organizzativa;
- equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali;
- uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera;
- integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nelle attività di Fondazione;
- contrasto della violenza di genere, comprese le molestie sessuali.

Le azioni saranno monitorate a partire dal 2024, utilizzando come base year di riferimento il 2023.

EQUILIBRIO TRA VITA E LAVORO E CULTURA ORGANIZZATIVA

Obiettivo	Smart working
Descrizione	Monitorare l'effettiva possibilità di accesso alle modalità di lavoro flessibile a disposizione del personale.
Target groups	Personale strutturato e collaboratori di Fondazione
Azioni	Analisi delle modalità di accesso al lavoro flessibile rispetto alla policy vigente
Indicatori	<ul style="list-style-type: none"> - Monitoraggio delle performance - Analisi del clima di lavoro - N° e tipologia di dipendenti che ricorrono allo smart working
Responsabile	Responsabile dell'amministrazione

Obiettivo	Sostenere i dipendenti che stanno affrontando una transizione di genere
Descrizione	Stabilire policy interne specifiche per consentire l'uso di un alias per il personale che sta affrontando una transizione di genere
Target groups	Personale
Azioni	Redazione di policy interne dedicate per consentire l'uso di un alias per il personale che sta affrontando una transizione di genere
Indicatori	<ul style="list-style-type: none"> - Approvazione formale di nuove policy per il personale - Implementazione di una procedura operativa dedicata per l'applicazione dei protocolli - Follow-up e monitoraggio dei casi - Strategie di comunicazione interna per pubblicazione e diffusione della policy
Responsabile	Direzione

Obiettivo	Linguaggio inclusivo
Descrizione	L'azione ha l'obiettivo di promuovere una prospettiva sensibile al genere nelle attività di comunicazione interne ed esterne, al fine di sostenere l'uso e la diffusione di un linguaggio neutro rispetto al genere nei documenti e nelle comunicazioni formali e informali
Target groups	Personale strutturato e collaboratori di Fondazione, stakeholder privati e pubblici
Azioni	Linee guida e raccomandazioni riguardanti l'utilizzo di un linguaggio non discriminatorio
Indicatori	Introduzione delle linee guida sviluppate a livello organizzativo e condivisione al personale
Responsabile	Segreteria Fondazione

Obiettivo	Aumento del congedo di paternità
Descrizione	A partire dal 2024, la Fondazione Feltrinelli prevede l'integrazione di 5 giorni di congedo di paternità in aggiunta a quanto previsto in materia dal CCNL
Target groups	Dipendenti strutturati maschili della Fondazione
Azioni	Invio comunicazione ai dipendenti
Indicatori	N° di dipendenti strutturati maschili che hanno beneficiato dell'aumento del congedo di paternità
Responsabile	Responsabile Amministrazione

EQUILIBRIO DI GENERE NELLE POSIZIONI DI VERTICE E NEGLI ORGANI DECISIONALI

Obiettivo	Delegato per le Pari Opportunità, la Diversità e l'Inclusione
Descrizione	Nomina di un dipendente come responsabile del Gender Equality Plan per rafforzare la governance delle pari opportunità, monitorare il piano d'azione e fungere da riferimento sia interno che esterno su queste questioni
Target groups	Personale
Azioni	Nominare un dipendente interno
Indicatori	Nomina di un dipendente interno
Responsabile	Direttore

Obiettivo	Pregiudizio implicito: linee guida e formazione per i processi di reclutamento
Descrizione	L'obiettivo è sviluppare un insieme di linee guida e sessioni di formazione dedicate al tema del pregiudizio implicito nel processo di assunzione del personale, al fine di prevenire la diffusione di pratiche discriminatorie nella fase di assunzione.
Target groups	Tutti i responsabili dei dipartimenti di Fondazione Giangiacomo Feltrinelli
Azioni	Sviluppare linee guida e sessioni di formazione per supportare i processi di assunzione
Indicatori	- Distribuzione delle linee guida a tutti i membri del personale - N° di sessioni di formazione - N° dipendenti che utilizza la linea guida
Responsabile	Direttore

Obiettivo	Opportunità di crescita e inclusione delle donne in Fondazione
Descrizione	Consolidare gender balance negli spazi decisionali all'interno dell'istituzione e negli organi decisionali
Target groups	Staff interno a Fondazione Giangiacomo Feltrinelli
Azioni	Stabilire Comitati di gestione con funzione decisionale Mantenere una struttura organizzativa bilanciata in termini di gender
Indicatori	Percentuale di donne nell'organizzazione rispetto alla totalità dell'organico Percentuale di donne all'interno dei Comitati di Gestione rispetto alla totalità dei membri Percentuale di donne nell'organizzazione con qualifica di "Quadro" Percentuale di donne nell'organizzazione responsabili di unità organizzative Percentuale di donne presenti nella prima linea di riporto al vertice
Responsabile	Direttore

UGUAGLIANZA DI GENERE NEL RECLUTAMENTO E NELLE PROGRESSIONI DI CARRIERA

Obiettivo	Favorire una struttura organizzativa equilibrata dal punto di vista di genere
Descrizione	Definizione di processi di reclutamento delle risorse umane (staff e collaboratori) in modo che il reclutamento avvenga con l'attenzione di promuovere parità di genere
Target groups	Personale
Azioni	Sviluppo dashboard aggiornata capace di restituire una visione complessiva sullo stato dell'arte della struttura organizzativa in termini di genere.
Indicatori	Presenza di meccanismi di analisi del turnover in base al genere
Responsabile	Direttore

Obiettivo	Approccio sensibile al genere nella redazione del bilancio
Descrizione	<ul style="list-style-type: none"> - Potenziare una prospettiva di genere in tutte le strategie di indirizzo Fondazione Feltrinelli - Raccogliere dati e statistiche annuali sulla quota di donne e uomini e sui loro percorsi professionali - Introdurre un approccio sensibile al genere in tutte le azioni di bilancio finanziario.
Target groups	Personale
Azioni	<ul style="list-style-type: none"> - Introduzione di indicatori di performance (KPI) sensibili al genere nella pianificazione strategica annuale - Revisione del Bilancio Finanziario con una prospettiva sensibile al genere
Indicatori	<ul style="list-style-type: none"> - Bilancio finanziario realizzato con una prospettiva sensibile al genere - Tipologia di KPI definiti
Responsabile	Responsabile dell'Amministrazione e della pianificazione di bilancio

INTEGRAZIONE DELLA DIMENSIONE DI GENERE NELLA RICERCA E NELLE ATTIVITÀ DI FONDAZIONE

Obiettivo	Promuovere il tema della parità di genere, delle diversità, delle tutele delle diversità e della qualità del loro inserimento sociale nelle attività di ricerca
Descrizione	Promuovere attività di ricerca attente ai temi specificati nell'obiettivo di cui sopra
Target groups	Personale
Azioni	Promuovere l'integrazione delle dimensioni etiche, di genere e di diversità nelle attività di ricerca.
Indicatori	- N° di progetti di ricerca condotti sui temi del presente obiettivo - N° di articoli e pubblicazioni con contenuti orientati ai temi del presente obiettivo
Responsabile	Responsabile della Ricerca e dell'Editoria

Obiettivo	Promuovere l'equilibrio di genere in tutti i prodotti live di Fondazione
Descrizione	Promuovere un equilibrio di genere nel panel delle iniziative pubbliche e tra gli autori e le autrici
Target groups	Personale
Azioni	- Promuovere l'equilibrio di genere nei prodotti pubblici ed editoriali della Fondazione - Garantire per tutti i prodotti un equilibrio di genere
Indicatori	- N° totale di eventi realizzati con equilibrio di genere sul N° di eventi realizzati - Percentuale e N° totale di donne e uomini coinvolti rispetto al totale degli eventi - N° di autrici e autori coinvolti in un anno, rispetto al totale dei prodotti editoriali prodotti
Responsabile	Responsabile della Programmazione e Responsabile dell'Editoria

Obiettivo	Promozione di progetti focalizzati sull'emancipazione delle donne
Descrizione	Garantire la promozione di programmi e progetti nel corso dei tre anni che trattino il tema dell'uguaglianza di genere e che permettano di continuare la ricerca per comprendere come promuovere una società e un lavoro più equo.
Target groups	Pubblico and stakeholder di Fondazione Giangiacomo Feltrinelli
Azioni	Promuovere almeno un programma/progetto all'anno, come il Premio Inge Feltrinelli
Indicatori	N° di progetti focalizzati sul piano per l'uguaglianza di genere rispetto al totale dei programmi e progetti di ricerca realizzati in tutto l'anno
Responsabile	Responsabile dell'Editoria

CONTRASTO DELLA VIOLENZA DI GENERE, COMPRESSE LE MOLESTIE SESSUALI

Obiettivo	Formazione sulla discriminazione e sulla violenza di genere
Descrizione	Garantire un ambiente sicuro e salutare per tutti e tutte, aumentando la consapevolezza e la conoscenza sulla discriminazione e nella violenza di genere
Target groups	Personale
Azioni	Garantire un ambiente sicuro e salutare per tutti e tutte attraverso la sensibilizzazione e l'approfondimento della conoscenza sulla discriminazione e violenza basate sul genere
Indicatori	Sessioni di formazione per lo staff interno di Fondazione Giangiacomo Feltrinelli: personale maschile e femminile
Responsabile	Direttore

Obiettivo	Sicurezza delle trasferte
Descrizione	Garantire trasferte sicure per le dipendenti donne in caso di trasferimenti durante la sera
Target groups	Personale
Azioni	Implementazione di policy che consenta al personale femminile di scegliere il mezzo di trasporto più sicuro per i viaggi notturni durante i viaggi di lavoro
Indicatori	N° di dipendenti che hanno utilizzato questa politica
Responsabile	Responsabile dell'Amministrazione

Carlo Fitzgerald Feltrinelli
Legale rappresentante

FIRMA



Presidente

Carlo Feltrinelli

Direttore

Massimiliano Tarantino

massimiliano.tarantino@fondazionefeltrinelli.it

Responsabile Ricerca e Sviluppo

Francesco Grandi

francesco.grandi@fondazionefeltrinelli.it

Responsabile Editoriale

Caterina Croce

caterina.croce@fondazionefeltrinelli.it

Responsabile Progetti Istituzionali

Andrea Zucca

andrea.zucca@fondazionefeltrinelli.it

Responsabile Promozione

Anna Wizemann

anna.wizemann@fondazionefeltrinelli.it

Contatti

Fondazione Giangiacomo Feltrinelli

Viale Pasubio, 5

20154 Milano

+39 02 49583425

www.fondazionefeltrinelli.it