

POLITICA PER LA QUALITÀ E PER LA PARITÀ DI GENERE

AIMO - Accademia Italiana di Medicina Osteopatica - istituzione accademica presente sul territorio nazionale dal 2011, si occupa di formazione e ricerca in ambito Osteopatico.

Nel corso degli anni ha investito costantemente risorse per garantire ai propri studenti un percorso formativo di eccellenza, strutturando un sistema gestionale attento alla qualità dei servizi didattici, delle risorse umane e delle infrastrutture.

AIMO, sin dall'avvio delle sue attività, ha sviluppato il proprio Sistema di Gestione per la Qualità sulla norma ISO 9001:2015 nell'ottica del maggiore coinvolgimento del personale impiegato in AIMO, volto alla strutturazione del lavoro di team, della responsabilizzazione dei settori e della partecipazione dei collaboratori al miglioramento della strutturazione accademica e aziendale.

Successivamente, ha integrato tale Sistema con la norma ISO 21001:2019, al fine di permettere la migliore conduzione dell'Accademia stessa e il più alto livello di formazione scientifico-professionale delle proprie risorse umane anche tramite l'offerta di aggiornamento formativo continuo.

Parallelamente, AIMO ha sempre nutrito l'obiettivo di creare un ambiente inclusivo, equo e rispettoso della diversità, in cui ciascuna persona – indipendentemente dal genere – possa trovare pari opportunità di crescita e pieno riconoscimento del proprio valore.

Alla luce di questi presupposti, la Direzione Generale ha intrapreso un percorso di integrazione tra il Sistema di Gestione per la Qualità, conformato alle norme **ISO 9001:2015** e **21001:2019**, e il Sistema di Gestione per la Parità di Genere, conforme alla **UNI/PdR 125:2022**. L'obiettivo è duplice: da un lato, potenziare il monitoraggio continuo dei processi accademici e amministrativi, promuovendo il miglioramento costante di ogni ambito operativo; dall'altro, consolidare politiche e azioni concrete che contrastino ogni forma di disparità di genere.

Impegno della Direzione Generale

La Direzione Generale riconosce che la qualità vera di un'Accademia si misura non soltanto dai risultati formativi ma anche dal clima di equità e partecipazione che si respira al suo interno. Per questo, intende garantire che ogni scelta strategica e operativa sia guidata da una visione integrata, secondo la quale il miglioramento continuo e la promozione della qualità e della parità di genere si sostengono reciprocamente. In particolare, la Direzione si impegna a:

- **Coinvolgere attivamente il personale accademico e amministrativo** assicurando che docenti, collaboratori e studenti vengano coinvolti attraverso la partecipazione a specifiche Commissioni e siano consapevoli degli obiettivi comuni e contribuiscano con suggerimenti e feedback.
- **Valutare costantemente le competenze e l'aggiornamento professionale** del personale dipendente e collaboratore, affinché ogni ruolo sia ricoperto da figure adeguatamente formate e motivate, con pari opportunità di crescita.
- **Promuovere la trasparenza nelle modalità di selezione e assunzione**, applicando criteri oggettivi e imparziali, in modo da garantire un accesso equo alle posizioni aperte.
- **Favorire un clima di lavoro inclusivo**, investendo in politiche di welfare aziendale che contemplino esigenze professionali e personali.
- **Sostenere azioni di prevenzione e contrasto a ogni forma di violenza, molestie o discriminazione**, attivando canali di segnalazione interni e sportelli di ascolto dedicati.
- **Valorizzare lo sviluppo di un'organizzazione orientata al "Risk Based Thinking"**, ovvero a un'analisi preventiva di rischi e opportunità, così da individuare tempestivamente eventuali criticità legate alla qualità dei processi aziendali o alle disuguaglianze di genere, e porre in essere misure correttive efficaci.

Obiettivi Strategici

1. Eccellenza formativa e di ricerca

AIMO ha come priorità il raggiungimento di standard formativi elevati, riconosciuti a livello internazionale. La validazione dei Corsi da parte della Health Sciences University (HSU) di Londra costituisce un importante traguardo, che testimonia la qualità del percorso di studi. Inoltre, AIMO incoraggia lo sviluppo di progetti di ricerca sia nella formazione undergraduate sia in quella postgraduate, con l'obiettivo di promuovere pubblicazioni su riviste a elevato impatto scientifico.

2. Creazione di un ambiente equo e inclusivo

AIMO vuole consolidare la cultura dell'inclusione, dove ogni differenza – di genere, culturale, di background formativo o di abilità – sia considerata una risorsa da integrare.

AIMO è ben conscia di quanto l'azienda sia basata sulle persone, sul loro valore, sulle loro competenze ed esperienze; per questo si pone l'obiettivo di investire in costanti politiche di welfare aziendale, garantendo così una continua azione di valorizzazione, motivazione e crescita professionale di ciascuno, permettendo altresì di conciliare vita personale e lavoro.

3. Innovazione dei processi, accesso ai servizi e diritto allo studio

L'implementazione di sistemi gestionali integrati consente di monitorare in tempo reale la qualità dei servizi erogati, individuare tempestivamente eventuali criticità e predisporre interventi di miglioramento.

AIMO investe costantemente nel garantire il diritto allo studio dello studente delineando sempre più chiare politiche di trasparenza, uguaglianza, democraticità e responsabilizzazione dello stesso nella vita dell'Accademia. Investe altresì nel garantire un equo trattamento e accesso ai servizi, impegnandosi affinché nessuna discriminazione nell'erogazione del servizio venga compiuta per motivi riguardanti sesso, razza, etnia, lingua, religione, opinioni politiche, condizioni psico-fisiche e socio-economiche.

Infine, AIMO si impegna nel garantire pari opportunità a quegli studenti che presentano bisogni educativi speciali, disabilità o disturbi specifici dell'apprendimento, al fine di fornire ogni strumento necessario per aiutarli nel loro percorso formativo.

Azioni Specifiche per la Parità di Genere

All'interno del contesto di un Accademia moderna e dinamica, la Parità di Genere non è un semplice obiettivo formale, ma un impegno che intende formalizzare un percorso di cambiamento culturale ed organizzativo al fine di raggiungere tali obiettivi.

1. Reclutamento e Selezione

Nei bandi di reclutamento e selezione per personale dipendente, docenti e collaboratori si adottano criteri volti ad eliminare qualsiasi tipo di discriminazione e garantire equità e meritocrazia, valorizzando le diversità. La scelta della candidatura più adatta per ogni posizione viene basata su valutazioni oggettive, su titoli, esperienze e competenze specifiche, evitando ogni riferimento a caratteristiche personali non rilevanti.

2. Formazione

AIMO riconosce il valore della formazione dell'apprendimento continuo.

Per tale ragione intende sviluppare un sempre più mirato piano di formazione al fine di permettere uno sviluppo del proprio potenziale, affinché le risorse individuali possano contribuire a massimizzare l'efficienza dell'Organizzazione stessa.

3. Tutela della Genitorialità e Work-Life Balance

Per AIMO la conciliazione tra vita professionale e sfera familiare rappresenta un elemento essenziale. Alle collaboratrici e ai collaboratori con figli si garantiscono modalità flessibili di svolgimento della prestazione lavorativa, accesso allo smart working e part-time.

4. Equità retributiva

Viene effettuata ogni anno un'analisi comparativa delle retribuzioni tra personale di genere diverso, tenendo conto dei livelli professionali e dei carichi di lavoro. Qualora emergano divergenze ingiustificate, si interviene con adeguamenti contrattuali.

5. Ambiente di Lavoro Libero da Molestie e Discriminazioni

AIMO adotta tolleranza zero per ogni forma di abuso fisico, verbale o qualsiasi altro comportamento offensivo basato su caratteristiche individuali o che possa umiliare, offendere, intimidire o insultare altre persone.

Chiunque ritenga di essere stato/a discriminato/a o trattato/a in modo iniquo in base al genere o abbia riscontrato la mancanza di Parità di Genere nel contesto aziendale, è sensibilizzato/a a segnalarlo.

Tutte le segnalazioni raccolte riguardanti violazioni (o sospette violazioni) della Parità di Genere verranno portate all'attenzione del Comitato Guida.

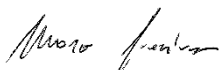
Come già intrapreso in precedenza, per favorire la sempre maggiore comprensione della Politica Integrata per la Qualità e la Parità di Genere verranno organizzati momenti formativi e di confronto con il personale docente, con lo staff nonché con gli studenti al fine di assicurare che ognuno ne comprenda appieno i contenuti e li attui con costanza.

La presente Politica è affissa nella bacheca comune, nonché pubblicata nella Intranet aziendale e sul sito ufficiale dell'Accademia.

In sede di riesame annuale degli obiettivi della Qualità e della Parità di genere, la Direzione tratterà specifiche progettualità a medio-lungo termine. I rapporti del riesame annuale saranno resi pubblici.

Saronno, 31/01/2025

La Direzione Generale
e membro comitato guida
Marco Giardino D.O BSc Ost



La Responsabile del Sistema Qualità e Parità di Genere
e membro comitato guida
Dr.ssa Lara Papagni

