

	MOD-CDG-07-00	Politica per la parità di genere		
		DICEMBRE 2024	Revisione 00	Pag. 1 di 1

Politica per la Parità di Genere Azienda Bergamasca Formazione.

Rev. 00 del 3/12/2024

ABF, azienda che opera nella formazione e istruzione professionale e nell'area dei servizi al lavoro e alle aziende, si prefigge come obiettivo primario il rispetto e la promozione della parità di genere in ogni ambito della propria attività. In linea con le disposizioni contenute nella PDR 125:2002 e con i principi di inclusività, l'azienda si impegna a garantire pari opportunità a tutti i propri dipendenti, in particolare rispetto a selezione e assunzione, carriere professionali, equità salariale, genitorialità e conciliazione dei tempi vita-lavoro.

La politica per la parità di genere è parte integrante della nostra missione e del nostro sistema di gestione (conforme alla norma UNI EN ISO 9001-15), che si basa su valori di equità, inclusività e rispetto reciproco. ABF considera la diversità come una risorsa fondamentale e promuove un ambiente di lavoro in cui ogni individuo può esprimere appieno il proprio potenziale, senza alcuna discriminazione o segregazione.

1. Cultura e Strategia

ABF adotta una cultura inclusiva e promuove la parità di genere attraverso strategie aziendali che pongono al centro il rispetto delle diversità e l'accesso equo alle opportunità. Le decisioni aziendali, le politiche e i progetti vengono formulati per assicurare che ogni dipendente, indipendentemente dal genere, possa godere delle stesse opportunità di crescita professionale e di benessere all'interno dell'organizzazione.

2. Governance e Comitato Guida

ABF ha istituito un Comitato Guida per la Parità di Genere, nominato dal Consiglio di Amministrazione, con il compito di monitorare e garantire l'applicazione dei principi di parità di genere. Il Comitato si occupa dell'implementazione e supervisione della politica, dell'individuazione di eventuali aree di miglioramento e dell'adozione di azioni correttive per affrontare disuguaglianze di genere, anche tramite il monitoraggio degli indicatori previsti dalla PDR 125:2002.

3. Processi HR: Selezione e Assunzione

ABF adotta pratiche di selezione e assunzione che garantiscono che tutti i candidati siano valutati esclusivamente in base alle loro capacità, competenze ed esperienze, indipendentemente dal genere. Il processo di recruiting è trasparente, equo e orientato a favorire la diversità, per garantire che ciascun candidato possa competere per le posizioni offerte in condizioni di parità. Il reclutamento del personale avviene tramite avvisi, affissi presso il sito aziendale il cui accesso e partecipazione è garantito a ciascun individuo senza discriminazione di genere. Parimenti è garantita la possibilità di accedere ad un albo online di candidature per la docenza che permette l'iscrizione e l'inserimento senza discriminazioni alcune.

4. Gestione della Carriera

La gestione della carriera in ABF è orientata a garantire pari opportunità di crescita e sviluppo professionale a tutti i dipendenti, attraverso politiche che favoriscano l'accesso equo a programmi di formazione, promozioni e opportunità di avanzamento. ABF è impegnata a rimuovere qualsiasi barriera di genere che possa ostacolare il potenziale di carriera di ciascun dipendente.

5. Equità Remunerativa

ABF è impegnata a garantire una equità salariale tra tutti i dipendenti, indipendentemente dal loro genere. L'azienda adotta pratiche di remunerazione che assicurano che il salario sia proporzionale alle competenze, alle responsabilità e ai risultati raggiunti, garantendo così che i dipendenti di entrambi i sessi ricevano una retribuzione equa per il lavoro svolto.

6. Genitorialità e Cura

ABF riconosce e supporta le esigenze legate alla genitorialità e cura, garantendo che i dipendenti di entrambi i sessi possano usufruire dei congedi parentali e di altre opzioni per la cura dei figli e dei familiari. L'azienda promuove politiche di supporto alla maternità e paternità, favorendo un ambiente che rispetti le esigenze familiari dei propri dipendenti.

7. Conciliazione dei Tempi Vita-Lavoro

ABF adotta politiche di conciliazione tra vita privata e lavoro che permettano a tutti i dipendenti di gestire in modo equilibrato le proprie responsabilità professionali e familiari. L'organizzazione del lavoro permette ai dipendenti l'accesso a formule di part-time, sia verticale che orizzontale, che possano agevolare il bilanciamento tra impegni lavorativi e familiari.

8. Prevenzione Abusi e Molestie

ABF ha implementato procedure specifiche per la prevenzione di abusi, molestie e comportamenti discriminatori all'interno del luogo di lavoro. È stata istituita una procedura di segnalazione riservata per permettere ai dipendenti di denunciare qualsiasi forma di discriminazione, intimidazione o molestie. Tutte le segnalazioni vengono trattate con la massima serietà e riservatezza, e sono soggette a indagini rapide e trasparenti.

9. Politiche di Inclusività ed Educazione

ABF si impegna a promuovere i principi della parità di genere anche nei programmi didattici rivolti agli studenti, includendo tematiche di inclusione, rispetto delle diversità e parità di genere nei corsi di formazione. Gli insegnamenti agli studenti mirano a sensibilizzare le future generazioni su questi temi, contribuendo alla costruzione di una società e di un ambiente di lavoro più equi e inclusivi.

10. Monitoraggio e Miglioramento Continuo

ABF assicura il monitoraggio continuo dell'efficacia della politica di parità di genere e dell'attuazione delle politiche e procedure associate. Il Comitato Guida, in collaborazione con la Direzione e il dipartimento HR, ha il compito di valutare periodicamente i risultati ottenuti e di proporre azioni correttive o migliorative, assicurando che l'azienda mantenga alti standard di equità di genere.

Conclusioni

ABF si impegna a promuovere un ambiente di lavoro che sia equo, inclusivo e rispettoso delle diversità di genere, sostenendo la crescita professionale di tutti i dipendenti. Con l'adozione di queste politiche, ABF intende non solo garantire il rispetto dei principi stabiliti dalla PDR 125:2002, ma anche creare un contesto che valorizzi le potenzialità di ciascun individuo, a beneficio dell'intera comunità aziendale e della società nel suo complesso.

Il Direttore Generale
