

	MOD-CDG-09-00	Manuale della Politica sulla Parità di Genere		
		DICEMBRE 2024	Revisione 00	Pag. 1 di 1

**Manuale della Politica sulla Parità di Genere di Azienda Bergamasca Formazione (ABF)
Rev. 00 del 3/12/2024**

Contesto Storico, Socio-Economico e Legislativo

Nel corso degli anni, la parità di genere è divenuta un tema centrale non solo nel panorama sociale, ma anche in quello economico e lavorativo. La necessità di garantire una parità effettiva tra uomini e donne si radica nella crescente consapevolezza riguardo le disuguaglianze di genere ancora esistenti in molti ambiti. La lotta per l'emancipazione femminile e la promozione delle pari opportunità ha portato alla creazione di normative nazionali e internazionali, che hanno contribuito alla definizione di standard di parità.

In Italia, il Decreto Legislativo n.198 del 2006 (Codice delle pari opportunità) e la Legge n.162 del 2021, che introduce modifiche in materia di parità tra uomini e donne, sono i fondamenti legislativi per l'implementazione di politiche di parità di genere nel mondo del lavoro. La necessità di un riequilibrio di genere è un imperativo che si riflette anche nei più recenti sviluppi in tema di responsabilità sociale delle imprese (RSI), i cui principi sono oggi ampiamente diffusi in tutte le organizzazioni.

Necessità di Riequilibrio di Genere

La parità di genere non è solo un valore da perseguire, ma è anche una condizione imprescindibile per il miglioramento delle performance aziendali. Diversi studi evidenziano che un ambiente inclusivo, in cui la parità tra uomini e donne è rispettata, favorisce innovazione, produttività e soddisfazione dei dipendenti. L'inclusione e la valorizzazione della diversità sono dunque essenziali per costruire un'organizzazione più equa, in grado di rispondere alle sfide di un mercato in continua evoluzione.

Obiettivi della Politica sulla Parità di Genere

La stesura di una politica sulla parità di genere da parte di ABF si pone l'obiettivo di:

- Garantire l'uguaglianza tra uomini e donne nelle pratiche aziendali quotidiane.
- Promuovere la parità di opportunità in termini di assunzione, crescita professionale, formazione e sviluppo.
- Ridurre il divario retributivo tra uomini e donne.
- Favorire una cultura inclusiva che combatta ogni forma di discriminazione di genere.
- Monitorare e migliorare costantemente i processi aziendali per favorire un ambiente di lavoro equo.

A tal fine, ABF ha istituito il Comitato Guida per la Parità di Genere, composto dal Direttore Generale, Maurizio Betelli, e dalla referente interna per la promozione e la tutela della parità di genere, Milesi Mara. Il Comitato Guida è responsabile della supervisione e implementazione della politica di parità di genere e della definizione delle azioni correttive in caso di disuguaglianze.

Compiti del Comitato Guida

Il Comitato Guida ha il compito di:

- Monitorare l'applicazione dei principi di parità di genere all'interno dell'organizzazione.
- Garantire l'adeguatezza delle politiche aziendali relative alla parità di genere.
- Individuare aree di miglioramento in caso di eventuali disuguaglianze di genere.
- Adottare azioni correttive, nel caso si riscontrino disuguaglianze, anche tramite il monitoraggio degli indicatori previsti dalla Prassi di Riferimento UNI/PDR 125:2022.

Scopo e Campo di Applicazione del Sistema di Gestione per la Parità di Genere (SGI)

ABF, azienda leader nella formazione professionale, nelle politiche attive del lavoro e nei servizi aziendali, adotta un Sistema di Gestione per la Parità di Genere per garantire un'efficace applicazione delle politiche di parità. Il manuale di gestione descrive le linee guida e gli obiettivi da raggiungere in materia di inclusività, equità e pari opportunità per i suoi dipendenti, indipendentemente dal genere.

Il manuale è un documento di riferimento per il personale aziendale e per le parti interessate, al fine di valutare e monitorare costantemente l'efficacia del sistema di gestione. Esso è strutturato in modo da garantire la verifica continua della conformità alle normative vigenti e alle linee guida aziendali, nonché di essere un valido strumento di valutazione per gli organismi di certificazione.

Riferimenti Normativi e Legislativi

ABF ha sviluppato il proprio sistema di gestione in conformità con le seguenti normative:

- UNI/PDR 125:2022: Linee guida sul sistema di gestione per la parità di genere.
- D.Lgs. 11 aprile 2006, n.198 (Codice delle pari opportunità).
- L. 162/2021: Modifiche al Codice delle pari opportunità in ambito lavorativo.
- ISO 9001:2015: Sistemi di gestione per la qualità.
- ISO 26000: Responsabilità sociale.
- UNI ISO 30415: Gestione delle risorse umane - Diversità e inclusione.

Principi e Valori di Parità di Genere di ABF

La politica per la parità di genere di ABF si basa su valori fondanti di equità, inclusività e rispetto reciproco. Questi principi sono integrati nella missione aziendale e nel sistema di gestione, orientando ABF verso un ambiente di lavoro dove ogni individuo ha l'opportunità di esprimere il proprio potenziale senza discriminazioni di alcun tipo.

I valori cardine della politica includono:

- Riconoscere e valorizzare la diversità come risorsa fondamentale.
- Promuovere l'inclusione in tutti i processi organizzativi.
- Garantire pari opportunità in ogni fase della carriera, dalla selezione all'accesso a posizioni dirigenziali.
- Sostenere la genitorialità e la conciliazione vita-lavoro con politiche aziendali che favoriscono l'equilibrio tra impegni lavorativi e familiari.

Indicatori di Performance (KPI)

ABF ha definito degli Indicatori Chiave di Performance (KPI) per misurare l'efficacia delle politiche di parità di genere.

I sei indicatori principali riguardano:

1. Cultura e strategia.
2. Governance.
3. Processi HR.
4. Opportunità di crescita ed inclusione delle donne.
5. Equità remunerativa per genere.
6. Tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro.

Ogni area di valutazione è associata a specifici KPI, che sono monitorati annualmente e certificati ogni due anni.

Attività di Pianificazione, Attuazione e Monitoraggio del Sistema di Gestione per la Parità di Genere

Il Sistema di Gestione per la Parità di Genere (SGI) di ABF prevede un ciclo continuo di pianificazione, attività operative e monitoraggio periodico:

1. Pianificazione: Definizione degli obiettivi strategici relativi alla parità di genere, in linea con i KPI stabiliti.
2. Attuazione: Implementazione delle politiche di parità di genere e delle azioni correttive in caso di disuguaglianze.
3. Monitoraggio: Verifica continua dei risultati attraverso il monitoraggio dei KPI e l'analisi delle performance aziendali. Il Comitato Guida è incaricato di garantire l'applicazione delle politiche e di intervenire in caso di non conformità.

Il piano strategico per la parità di genere prevede azioni di segnalazione delle non conformità, come stabilito dal piano per la prevenzione delle molestie e altre discriminazioni. Ogni anno, il Comitato Guida e i Responsabili di funzione rivedono i KPI e il piano d'azione per garantire il continuo miglioramento delle condizioni di parità e inclusività all'interno di ABF.

Questo manuale è destinato a fungere da guida e riferimento per l'adozione delle migliori pratiche in materia di parità di genere e inclusività, promuovendo un ambiente di lavoro più equo e giusto per tutti i dipendenti di ABF.