

## IMPEGNI PER LA PARITÀ DI GENERE, DIVERSITÀ E INCLUSIONE DI AFOL MONZA E BRIANZA

Il presente Impegno per la Parità di Genere e per la Diversità e Inclusione è definito dalla Direzione di Afol Monza e Brianza, nella persona del Direttore Generale, in collaborazione con il Comitato Guida per la Parità di Genere, e definisce i principi, gli obiettivi e le indicazioni guida che definiscono l'impegno dell'Organizzazione nei confronti dei temi relativi alla parità di genere, la valorizzazione delle diversità e l'empowerment femminile. A tale scopo, garantisce che la gestione di tutte le fasi del ciclo di vita lavorativo professionale di una risorsa all'interno dell'Organizzazione – selezione, accesso alla formazione e ai percorsi di crescita, anche retributiva – sia improntata ai principi delle pari opportunità, inclusione, risultati ed impegno. Opportuni sistemi di segnalazione e monitoraggio vengono garantiti, in modo da identificare ed eliminare ogni possibile disallineamento.

Il presente Impegno si integra con le altre politiche aziendali di Responsabilità Sociale, Qualità, Sicurezza e Ambiente, nonché il Codice Etico.

In questo stesso documento, si riportano le politiche “**policy**” più **specifiche** che necessariamente devono riferirsi ai temi della **parità di genere** e che forniscono gli **input** necessari a:

- **Formulare il piano strategico** per la parità di genere;
- **Individuare, sviluppare e attuare le procedure “operative”** specificamente **dedicate alla parità di genere**, secondo il contesto dell'organizzazione.

Afol Monza e Brianza ha deciso di adottare una Policy aziendale orientata alla riduzione del gender gap in tutte le aree considerate più rilevanti: opportunità di crescita professionale in azienda, politiche di gestione delle differenze di genere, tutela della maternità. La Policy è orientata a misurare, rendicontare e valutare i dati relativi alle diversità con l'obiettivo di colmare eventuali gap, prevedendo altresì un budget finalizzato.

Il presente Impegno per la Parità di Genere è applicabile a tutto il personale dell'organizzazione e si pone in continuità con quanto già comunicato nella “Politica di gestione aziendale 2023” dall'Amministratore Unico di Afol Monza e Brianza, si riprende testualmente: *“Perseguire la parità di genere nelle progettualità e nei servizi erogati, favorendo l'occupazione femminile, e nell'organizzazione aziendale, sia in termini di selezione e inserimento del personale, sia in termini di assegnazione dei ruoli di responsabilità, convinti che una composizione equilibrata dei gruppi di lavoro possa favorire dinamiche e modalità più armoniose ed efficaci grazie alla diversità di genere”*.

Afol Monza e Brianza si **impegna**:

- ad **applicare prassi di gestione e sviluppo delle risorse umane** che promuovano una cultura inclusiva di accesso a mansioni aziendali e di crescita nel percorso professionale, garantendo uguali possibilità a tutto il personale e favorendo il rafforzamento del genere femminile;



- a **rispettare ed enfatizzare la cultura della diversità e dell'inclusività**, perseguire la creazione delle migliori condizioni possibili per attrarre, far crescere e trattenere persone di talento ed ha per questo stabilito l'obiettivo di migliorare e implementare il piano welfare aziendale tramite iniziative volte al benessere delle Persone, sia sul posto di lavoro che nella conciliazione tra attività professionale e vita privata;
- a **comunicare in modo trasparente, internamente ed esternamente** (comprese le attività di marketing e pubblicità) la volontà di perseguire la parità di genere, valorizzare le diversità e supportare l'incremento occupazionale del genere femminile;
- a **creare un ambiente di lavoro inclusivo**, collaborativo, solidale, trasparente e aperto all'ascolto di tutto il personale;
- ad **agevolare la partecipazione e la permanenza delle donne nel contesto lavorativo**, attraverso il sostegno ai carichi di cura, valorizzando le competenze, assicurando l'equa remunerazione di lavori e occupazioni con equivalente valore socioeconomico;
- ad **assicurare uguali opportunità nello sviluppo delle capacità** e nell'applicazione dei talenti individuali, garantendo la partecipazione equa e paritaria a percorsi di formazione e di valorizzazione, con la presenza di entrambi i sessi;
- al **rispetto della Legge e di buone prassi**, quali, ad esempio: l'inserimento della valorizzazione della dimensione di genere all'interno della valutazione dei rischi, la prevenzione dello stress lavoro correlato anche in ottica di genere e, più in generale, all'adozione di soluzioni organizzative o procedurali coerenti con la normativa vigente e con le norme di buona tecnica, finalizzate a promuovere la salute e la sicurezza sui luoghi di lavoro attraverso la riduzione dei rischi e il miglioramento delle condizioni di lavoro.

Questi Impegni sono **sviluppati** con l'intento di ottenere vantaggi concreti e risultati **in linea con lo scopo del sistema di gestione**. Esse sono concepite alla luce dei riferimenti normativi del codice delle pari opportunità.

Di seguito riportiamo la **sintesi dei contenuti degli impegni**.

1. **Selezione ed assunzione (recruitment)**, è una politica che stabilisce di adottare **pratiche** di recruiting che garantiscano che tutti i **candidati** siano **valutati** in base alle loro **capacità e competenze, indipendentemente** dal loro **genere**;
2. **Gestione della carriera** invece stabilisce di assicurare che le **opportunità di crescita e sviluppo professionale** siano **equamente distribuite** tra i dipendenti di **entrambi i sessi**;
3. **Genitorialità** è intesa a garantire che i dipendenti di **entrambi i sessi** abbiano accesso ai **congedi parentali** e alle opzioni di **cura dei figli**;
4. **Conciliazione dei tempi vita-lavoro** stabilisce di garantire che i dipendenti di entrambi i sessi abbiano la possibilità di **equilibrare** le loro **responsabilità lavorative e familiari**;
5. **Prevenzione abusi e molestie** è sviluppata per **prevenire e gestire gli abusi e le molestie** di genere all'interno dell'organizzazione e prevede la **formazione** per i dipendenti su come **riconoscere e gestire gli abusi e le molestie di genere**.

Afol Monza e Brianza definisce gli obiettivi verificabili nel Piano Strategico attraverso Indicatori di Prestazione (KPI) sulla base delle 6 aree tematiche indicate nella UNI/PdR 125:2022:

- **Cultura e strategia:** miglioramento dell'ambiente di lavoro dell'organizzazione favorendo e sostenendo l'inclusione, la parità di genere e la valorizzazione della diversità di genere.
- **Governance:** attuazione di un modello di governance dell'organizzazione volto a definire gli adeguati presidi organizzativi e la presenza equa di entrambi i generi negli organi di indirizzo e controllo dell'organizzazione nonché la presenza di processi volti a identificare e porre rimedio a qualsiasi evento di non inclusione.
- **Processi HR:** attuazione di processi in ambito HR relativi a diversi stadi che caratterizzano il ciclo di vita di una risorsa nell'organizzazione basati su principi di inclusione e rispetto delle diversità.
- **Opportunità di crescita ed inclusione delle donne in azienda:** miglioramento della capacità dell'organizzazione di creare accessi neutrali dei generi ai percorsi di carriera e di crescita interni e la relativa accelerazione.
- **Tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro:** attuazione di politiche per supportare il personale nelle loro attività genitoriali e di caregiver.

Afol Monza e Brianza predispone e diffonde comunicazioni, periodiche e integrate nei documenti obbligatori e nei Regolamenti aziendali, agli stakeholder circa il proprio impegno sui temi della parità di genere e della diversità e inclusione, garantendo che la comunicazione sia coerente con i principi dell'Impegno e con gli obiettivi stabiliti e attuati attraverso il piano strategico.

Al personale è richiesto di rispettare, per le attività di propria competenza, quanto indicato nel Sistema di Gestione e nelle Policy ad esso collegate nonché di applicare quotidianamente i principi contenuti nel presente Impegno. L'idoneità del presente Impegno è riesaminata ogni anno durante le attività di riesame del Sistema di Gestione Aziendale. La responsabilità dell'attuazione del presente Impegno è affidata al Comitato Guida per la Parità di Genere e sarà pubblicato sulla rete intranet aziendale AfolNet e sul sito istituzionale di Afol Monza e Brianza.

Per contatti e informazioni scrivere a: [comitato.genere@afolmb.it](mailto:comitato.genere@afolmb.it)

13 novembre 2023

L'Amministratore Unico  
Marcello Correra