formaitalia

formaitalia

SISTEMA DI GESTIONE

POLITICA
PARITÀ DI GENERE

Politica per la Qualità Aziendale e la Parità di Genere

Documento adottato da FORMAITALIA SRL per formalizzare principi, impegni e indirizzi strategici in materia di pari opportunità, inclusione, valorizzazione delle persone e miglioramento continuo del Sistema di Gestione.

CODICE DOCUMENTO	REVISIONE	DATA	EDIZIONE
ALL. 05.01 PG	05	02/02/2026	1ª edizione

Codice documento	Revisione	Data	Pagina
ALL. 05.01 PG	0	02/02/2026	1 di 6

POLITICA PER LA QUALITÀ AZIENDALE E LA PARITÀ DI GENERE

Sistema di Gestione per la Parità di Genere – UNI/PdR 125:2022

NOTA DI SISTEMA

La presente politica è redatta nell'ambito del Sistema di Gestione per la Parità di Genere di FORMAITALIA SRL. Il sistema è autoportante e, ove coerente, si raccorda con il Sistema di Gestione per la Qualità ISO 9001 già presente, senza sostituirne i presidi né duplicare inutilmente le procedure applicabili.

1 PREMESSA E PROFILO DELL'ORGANIZZAZIONE

FORMAITALIA SRL è un ente di formazione e società di consulenza che opera a livello nazionale nell'ambito della progettazione e gestione di piani formativi finanziati dai fondi interprofessionali, iniziative finanziate dalla Comunità Europea, consulenza direzionale, finanza agevolata, sviluppo di partnership professionali e assistenza qualificata alle organizzazioni.

La Società orienta la propria attività alla semplificazione di processi complessi, con l'obiettivo di rendere fruibili alle imprese strumenti, risorse e competenze utili allo sviluppo organizzativo e formativo. I valori dichiarati di credibilità, pragmatismo, economicità e coinvolgimento costituiscono il riferimento culturale anche per il Sistema di Gestione per la Parità di Genere.

La politica è coerente con il contesto aziendale, con il campo di attività e con l'impegno al miglioramento continuo. Essa si applica a tutto il personale, ai collaboratori, ai consulenti, ai partner e, per quanto pertinente, ai soggetti esterni coinvolti nei processi aziendali.

2 PRINCIPI GENERALI

- pari opportunità e assenza di discriminazioni in ogni fase del rapporto di lavoro;
- rispetto della dignità della persona, della libertà individuale e della riservatezza;
- valorizzazione delle competenze, dei risultati, del merito e del potenziale;
- prevenzione di bias, stereotipi, molestie, micro-aggressioni, abusi fisici, verbali o digitali;
- equità nei processi di selezione, sviluppo, promozione, formazione e remunerazione;
- sostegno alla genitorialità, alla cura e alla conciliazione vita-lavoro;
- comunicazione interna ed esterna rispettosa, inclusiva e coerente con i valori aziendali;

- monitoraggio periodico mediante KPI, audit interni, riesame e azioni di miglioramento.

3 IMPEGNI DELLA DIREZIONE

La Direzione di FORMAITALIA SRL assume la responsabilità di promuovere, mantenere e migliorare il Sistema di Gestione per la Parità di Genere, rendendo disponibili risorse adeguate, definendo ruoli e responsabilità, approvando obiettivi e monitorando periodicamente i risultati conseguiti.

In particolare, la Direzione si impegna a:

- nominare il Responsabile del Sistema di Gestione per la Parità di Genere (RPDG) e il Comitato Guida, garantendone autonomia operativa, accesso alle informazioni e possibilità di proposta;
- definire e aggiornare il Piano Strategico per la Parità di Genere, con obiettivi, responsabilità, tempi, indicatori e budget;
- integrare i criteri di parità di genere nei processi di selezione, assunzione, inserimento, formazione, valutazione, sviluppo e promozione;
- analizzare periodicamente la composizione della forza lavoro e gli indicatori previsti dalla UNI/PdR 125:2022, nei limiti applicabili al Cluster 1;
- verificare l'assenza di disparità retributive non giustificate da elementi oggettivi quali mansione, livello, responsabilità, competenze ed esperienza;
- favorire modalità organizzative compatibili con la conciliazione vita-lavoro, ove coerenti con il ruolo, le attività e le esigenze aziendali;
- prevenire e contrastare qualunque forma di molestia, discriminazione, abuso, comportamento non inclusivo o ritorsivo;
- assicurare formazione e sensibilizzazione periodica su parità di genere, bias, linguaggio inclusivo, molestie, discriminazioni e canali di segnalazione;
- riesaminare periodicamente la presente politica e aggiornarla in caso di cambiamenti organizzativi, normativi o strategici.

4 AMBITI DI APPLICAZIONE DELLA POLITICA

Ambito	Impegno aziendale
Selezione e assunzione	Gli annunci, le job description e i colloqui devono essere condotti con linguaggio inclusivo, criteri oggettivi e senza domande o valutazioni collegate a genere, età, stato civile, genitorialità, orientamento personale, convinzioni o altri elementi non pertinenti al ruolo.
Gestione della carriera	I percorsi di crescita, mobilità interna, sviluppo professionale e promozione devono basarsi su competenze, prestazioni, esperienza, responsabilità e criteri documentabili, evitando valutazioni informali o influenzate da bias.

Equità remunerativa	La retribuzione e gli eventuali benefit devono essere coerenti con CCNL, mansione, livello, responsabilità e competenze, con monitoraggio periodico delle eventuali differenze retributive tra generi a parità di ruolo o livello.
Genitorialità e cura	FORMAITALIA SRL promuove il rispetto dei diritti connessi a maternità, paternità, congedi, cura e rientro al lavoro, evitando penalizzazioni dirette o indirette nella crescita professionale.
Conciliazione vita-lavoro	La Società valuta soluzioni organizzative e flessibilità compatibili con le esigenze aziendali e con le mansioni, nel rispetto della parità di trattamento e della sostenibilità organizzativa.
Prevenzione molestie e discriminazioni	È adottato un principio di tolleranza zero verso molestie, discriminazioni, abusi, comportamenti degradanti, linguaggio offensivo, ritorsioni e ogni condotta lesiva della dignità della persona.
Formazione e comunicazione	La Società promuove percorsi informativi e formativi per accrescere consapevolezza su parità di genere, inclusione, bias cognitivi, stereotipi, linguaggio inclusivo e strumenti di tutela.

5 SISTEMA QUALITÀ E RACCORDO CON LE PROCEDURE ESISTENTI

La presente politica si inserisce in un contesto aziendale già caratterizzato da una certificazione di Sistema di Gestione per la Qualità UNI EN ISO 9001:2015, settore 37 – Istruzione. Il Sistema di Gestione per la Parità di Genere resta tuttavia autonomo e dotato di documentazione propria, pur potendo richiamare procedure, registrazioni e prassi già attive nel Sistema Qualità quando utili a dimostrare controllo, tracciabilità, competenza, valutazione dei servizi, gestione delle non conformità, azioni correttive e miglioramento continuo.

Il raccordo documentale deve essere inteso come integrazione operativa e non come sostituzione dei requisiti specifici della UNI/PdR 125:2022. Ogni requisito relativo a cultura inclusiva, governance, processi HR, equità, genitorialità, conciliazione, prevenzione di molestie e discriminazioni, KPI e riesame deve produrre evidenze specifiche e verificabili.

6 SEGNALAZIONI, RECLAMI E TUTELA DELLA PERSONA

FORMAITALIA SRL garantisce la possibilità di segnalare situazioni di non inclusività, discriminazione, molestia, abuso, ritorsione o comportamento non coerente con la presente politica. Le segnalazioni sono gestite secondo principi di riservatezza, imparzialità, tempestività, tutela della persona segnalante e divieto di ritorsione.

Le modalità sono riportate nel sito internet aziendale.

7 RUOLI, RESPONSABILITÀ E DIFFUSIONE

La politica è approvata dall'Organo Amministrativo ed è diffusa a tutto il personale mediante canali interni idonei. Essa deve essere resa disponibile in bacheca, in cartella condivisa, nei materiali informativi/formativi e, ove possibile, sul sito internet aziendale.

Il RPDG coordina il monitoraggio operativo del sistema, cura il raccordo con il Comitato Guida e propone eventuali azioni di miglioramento. Il Comitato Guida supporta l'analisi dei dati, la definizione degli obiettivi, la verifica dello stato di attuazione e il riesame periodico del sistema. Tutte le funzioni aziendali sono tenute ad applicare i principi della presente politica nell'ambito delle attività di propria competenza.

IMPEGNO DI MIGLIORAMENTO CONTINUO

La presente politica è riesaminata periodicamente in occasione della revisione del Sistema di Gestione per la Parità di Genere, dell'audit interno, del riesame della direzione o in caso di cambiamenti significativi del contesto, dell'organizzazione, dei processi o della normativa applicabile.