

## ***Politica per la Partecipazione Equa e Paritaria ai Percorsi di Formazione e Valorizzazione***

### **Obiettivo**

Assicurare che tutti i dipendenti, indipendentemente dal genere, abbiano pari opportunità di accesso e partecipazione a tutti i percorsi di formazione e valorizzazione offerti dall'azienda, con particolare attenzione ai corsi di leadership. Questa politica mira a promuovere una cultura aziendale inclusiva e a sviluppare il potenziale di tutti i collaboratori.

### **Ambito di applicazione**

La presente politica si applica a tutti i dipendenti dell'azienda, a tutti i livelli gerarchici e a tutti i tipi di formazione e valorizzazione, inclusi i corsi di leadership, seminari, workshop e programmi di sviluppo.

### **Principi fondamentali**

- **Equità:** Tutti i dipendenti hanno il diritto di accedere alle opportunità di sviluppo professionale indipendentemente dal genere.
- **Trasparenza:** Le opportunità di formazione e valorizzazione saranno comunicate in modo chiaro e tempestivo a tutti i dipendenti.
- **Inclusività:** I programmi di formazione saranno progettati per essere inclusivi e accessibili a tutti, tenendo conto delle diverse esigenze e dei diversi stili di apprendimento.
- **Valorizzazione delle differenze:** Le differenze di genere saranno considerate come una risorsa e verranno valorizzate attraverso la creazione di ambienti di apprendimento che promuovano la diversità e l'inclusione.

### **Misure concrete**

- 1. Analisi dei bisogni formativi:**
  - Condurre analisi regolari dei bisogni formativi, disaggregate per genere, per identificare eventuali gap e diseguaglianze.
  - Coinvolgere i dipendenti nella definizione dei propri percorsi di sviluppo professionale.
- 2. Pianificazione della formazione:**
  - Definire un piano di formazione annuale che preveda una rappresentanza equilibrata di entrambi i generi nei corsi, in particolare in quelli di leadership.
  - Promuovere la partecipazione alle sessioni di formazione attraverso comunicazioni mirate e incentivi.
- 3. Creazione di un ambiente di apprendimento inclusivo:**
  - Favorire un ambiente di apprendimento rispettoso e inclusivo, dove tutti si sentano valorizzati e incoraggiati a partecipare attivamente.
  - Sensibilizzare i manager e i colleghi sulle tematiche di genere e sulla promozione della diversità.

**4. Monitoraggio e valutazione:**

- Monitorare regolarmente la partecipazione ai corsi di formazione e valorizzazione, disaggregando i dati per genere.
- Valutare l'efficacia delle iniziative intraprese e apportare eventuali modifiche al piano di formazione.

**5. Comunicazione:**

**Comunicare in modo chiaro e trasparente la politica di parità di genere nella formazione e valorizzazione a tutti i dipendenti.**

**Coinvolgere i dipendenti in modo attivo nella realizzazione e nella valutazione della politica.**

Responsabilità

**La responsabilità per l'attuazione di questa politica è condivisa da tutti i livelli dell'organizzazione, in particolare:**

**Direzione: Assicura il supporto e le risorse necessarie per l'attuazione della politica.**

**Ufficio Risorse Umane: Coordina le attività di formazione e valorizzazione, monitora la partecipazione e valuta l'efficacia delle iniziative.**

Revisione della politica

**La presente politica sarà soggetta a revisione periodica, per verificarne l'efficacia e adeguarla alle eventuali modifiche del contesto organizzativo.**

