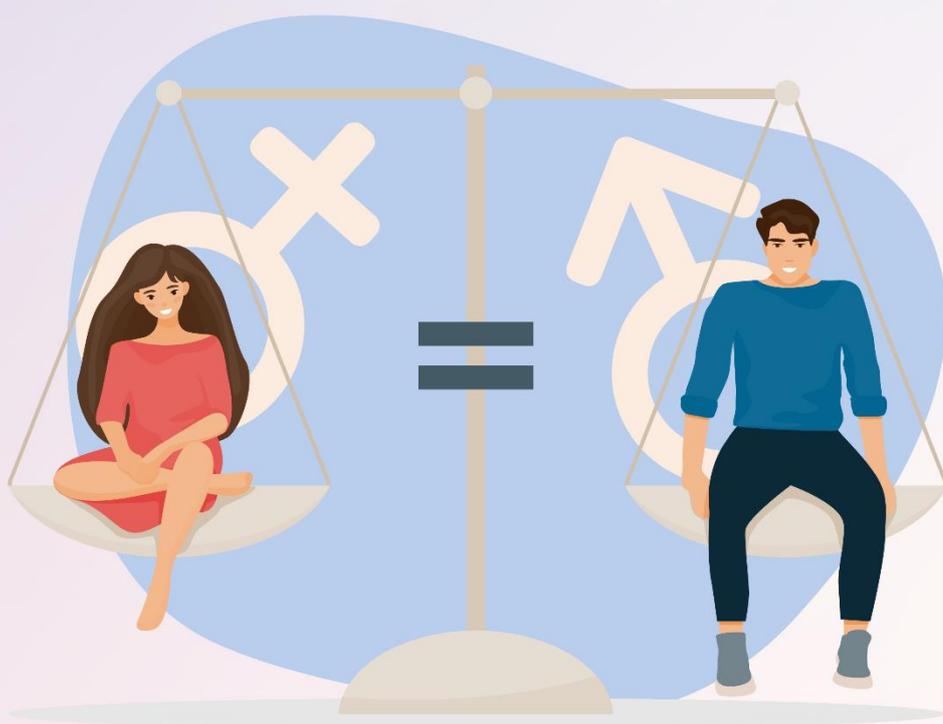


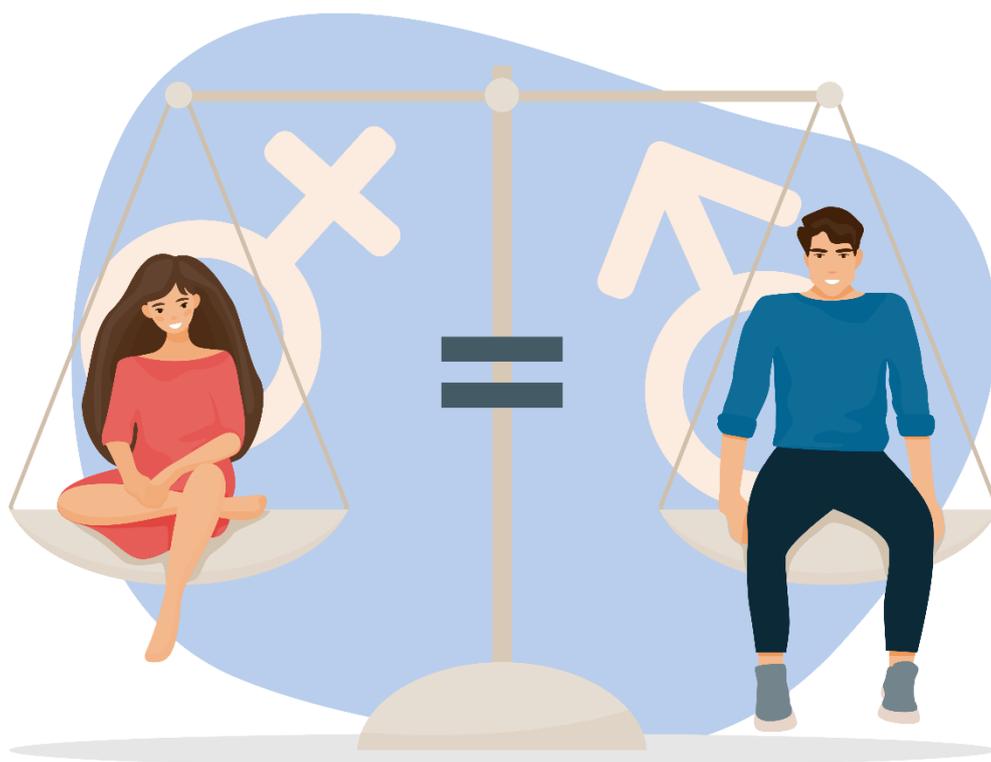
# POLITICHE ORGANIZZATIVE PER LA **PARITÀ DI GENERE**



## INTRODUZIONE E OBIETTIVI

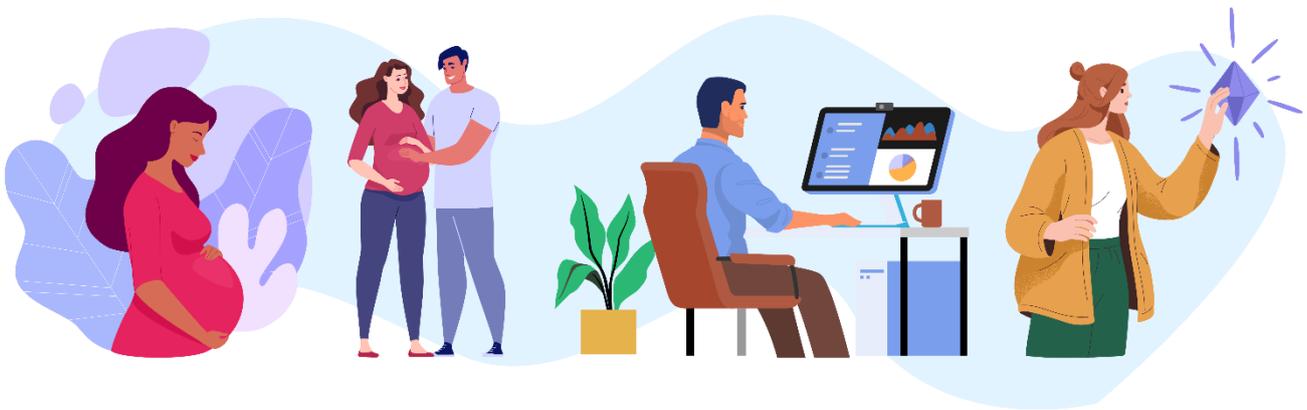
---

AnciLab garantisce pari dignità e pari opportunità a tutte le persone a prescindere dal paese di origine, dalla cultura e religione di appartenenza, dal genere, dall'orientamento sessuale, dalle opinioni politiche e da ogni altra caratteristica e stile personale.



Crediamo che diversità e pluralità siano la fonte di idee nuove e innovative e che possiamo creare soluzioni che portino alla realizzazione di una società sostenibile: vogliamo quindi creare un ambiente di lavoro stimolante e aperto, garantendo prospettive alle persone e che favorisca l'innovazione.

Abbiamo pertanto sviluppato un contesto organizzativo che valorizza e tutela la diversità e le pari opportunità sul luogo di lavoro.



Nell'ambito di una costante e continua evoluzione della nostra società, essere apprezzati significa eccellere in qualità, affidabilità, efficienza, prestazioni ed immagine.

L'obiettivo primario della nostra organizzazione è una completa soddisfazione dei clienti attraverso una politica di miglioramento.

Gli obiettivi fondamentali di tale politica sono:

- fornire ai propri clienti servizi adeguati alle loro necessità, svolti da personale qualificato, erogati in modo pianificato, continuamente verificati e migliorati;
- valutare periodicamente la qualità delle prestazioni secondo criteri chiari e definiti.

Per raggiungere questi obiettivi la nostra società si propone di promuovere, sviluppare e supportare le seguenti attività:

- coinvolgere tutti i nostri clienti compresi quelli istituzionali;
- coinvolgere tutto il personale interno;
- coinvolgere i fornitori;
- creare corretti canali di comunicazione sia interni che esterni;
- adottare e mantenere un Sistema di Gestione per la Qualità in accordo alla norma internazionale ISO 9001:2015;
- rispettare i requisiti formulati dalla Regione Lombardia in materia di accreditamento;
- stabilire periodicamente obiettivi per la qualità misurabili;
- migliorare in modo continuo i servizi erogati.

La presente politica si applica ai processi aziendali che attengono alla progettazione ed erogazione di servizi di formazione e servizi al lavoro, ricerca e consulenza destinati prevalentemente alla Pubblica Amministrazione.

AnciLab ritiene che le diversità costituiscano un valore e assume tra i propri impegni la valorizzazione di tutte le diversità e la creazione di un ambiente di lavoro aperto e inclusivo, che favorisca il benessere di tutti/e. L'importanza di una cultura della diversità che, con una logica inclusiva, valorizzi tutte le differenze quali attivatrici di valore aggiunto e innovazione, si basa sul riconoscimento della dignità e del valore unico di ogni persona.

L'obiettivo è costruire una comunità aziendale di cui ogni persona si senta parte e in cui possa fornire il proprio contributo, nella consapevolezza che ogni persona è unica e il rispetto della diversità è il presupposto fondamentale per la convivenza di tutti/e.



## CI IMPEGNAMO QUOTIDIANAMENTE PER ATTUARE LA POLITICA PER LA PARITÀ'

---

ANCILAB anche attraverso la presenza di un Comitato Guida per la parità di genere nominato ai sensi della UNI PDR 125/2022 in coordinamento con la Direzione, si impegna a promuovere attivamente il rispetto dei principi costituzionali di parità ed uguaglianza verso i propri dipendenti ed anche verso i propri stakeholders.

Adotta politiche e misure per favorire l'occupazione femminile all'interno della propria realtà e l'effettiva parità tra uomini e donne dando concretezza ad un percorso sistematico che incoraggi una cultura inclusiva e priva di pregiudizi e che valorizzi tutte le persone presenti in azienda allo stesso modo.

Per questo, AnciLab si impegna concretamente a:

- richiedere ai propri dipendenti di garantire il rispetto della dignità della persona in tutti i rapporti e di assicurare e mantenere un ambiente di lavoro rispettoso, armonioso e privo di comportamenti intimidatori, degradanti o offensivi in cui non siano accettabili molestie, bullismo e comportamenti sessualmente inappropriati;
- attrarre ed assumere persone con diversi background e abilità, perseguendo la parità di genere in fase di selezione e assunzione attraverso l'individuazione di una rosa di candidati tendenzialmente paritetica e con una logica meritocratica;
- accogliere tutte le differenze relative all'età, al genere, allo stato civile, all'etnia, alla nazionalità, alla religione o ad altre convinzioni, all'orientamento sessuale, al background sociale ed educativo, alle responsabilità familiari e assistenziali;
- garantire ove possibili forme di lavoro flessibile, smart working e part time al fine di favorire il bilanciamento tra il tempo dedicato alla vita privata e quello dedicato al lavoro;



- promuovere politiche di welfare a sostegno di chi si dedica alla cura della famiglia e ad adottare misure specifiche a favore delle pari opportunità;
- supportare i dipendenti durante e dopo periodi di lunga assenza dal lavoro, evitando qualsiasi discriminazione durante e dopo il congedo, consentendo di rimanere in contatto con l'Azienda durante lo stesso e favorendo il reinserimento a termine;
- tendere al bilanciamento di genere nelle posizioni lavorative da ricoprire e garantire che vi sia equità remunerativa definita unicamente in base al livello di inquadramento, al ruolo ed alle responsabilità;
- offrire opportunità di sviluppo delle competenze che portino ad avanzamenti di carriera, a tutti i dipendenti e ai consulenti a contratto quadro senza discriminazione alcuna in modo che l'accesso a tali percorsi sia neutrale;
- promuovere all'interno momenti di formazione sui temi della valorizzazione delle differenze, dell'inclusione e della parità di genere.



## CONCLUSIONI

---

- È definito e monitorato un PIANO DI AZIONE per l'attuazione della presente politica nell'ambito di un sistema di gestione per la parità di genere: lo stato di avanzamento e i risultati sono monitorati attraverso la predisposizione di specifici KPI.
- È costituito, a presidio di quanto espresso, un COMITATO GUIDA per la parità di genere ai fini della efficace adozione e la continua ed efficace applicazione della politica per la parità di genere.
- La presente politica è comunicata e diffusa all'interno dell'organizzazione e tra tutte le persone che intrattengono relazioni con Ancilab, in ottica di trasparenza e collaborazione.

A partire da questi principi fondamentali vengono definiti e monitorati annualmente gli obiettivi richiamati nell'ambito del Riesame di Direzione.



