

	Documento Sistema di gestione per la parità di genere UNI/PDR 125:2022	Pag. 1 di 4
	POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE E L'INCLUSIONE	POL_SGPG Rev. 0 del 08.07.2026

Sommario

POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE E L'INCLUSIONE	1
1. Introduzione	1
2. Principi Generali	2
3. Aree di Intervento Specifiche	2
4. Comunicazione e Sensibilizzazione.....	3
5. Monitoraggio e Valutazione	3
6. Responsabilità.....	4
7. Revisione.....	4

POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE E L'INCLUSIONE

Fondazione ENAIP Lombardia rappresenta una solida realtà formativa e un punto di riferimento per il territorio grazie alla formazione qualificata e ai servizi professionali che offre a studenti e studentesse dopo la terza media, dopo il diploma e la laurea, alle imprese e alle persone che lavorano, alle professioniste e ai professionisti, alla cittadinanza e alle istituzioni.

In questo contesto, Fondazione ENAIP Lombardia riconosce che la parità di genere, la valorizzazione delle diversità e l'inclusione sono elementi centrali della propria missione educativa e sociale. La formazione, per sua natura, è uno strumento di emancipazione, crescita personale e professionale e di promozione dell'equità. Promuovere ambienti inclusivi, rispettosi delle differenze e liberi da discriminazioni significa non solo garantire pari opportunità alle persone che lavorano in Fondazione ENAIP Lombardia, ma anche trasmettere valori fondamentali alle studentesse, agli studenti, alle imprese e alla comunità, contribuendo allo sviluppo di una società più giusta, sostenibile e consapevole.

La presente Politica si inserisce nel quadro della UNI/PdR 125:2022 e dell'attestazione ISO 30415 e definisce i principi, gli impegni e le linee guida che Fondazione ENAIP Lombardia adotta per promuovere la parità di genere e l'inclusione in tutte le proprie attività.

1. Introduzione

Fondazione ENAIP Lombardia riconosce l'importanza fondamentale della parità di genere e della valorizzazione delle diversità come fattori chiave per la qualità dell'azione formativa, l'innovazione organizzativa, il benessere delle persone e la creazione di valore sociale.

L'Ente si impegna a garantire un ambiente di lavoro e di apprendimento inclusivo, equo e rispettoso, in cui ogni persona possa esprimere pienamente il proprio potenziale, senza discriminazioni dirette o indirette basate su genere, età, origine etnica o culturale, religione, orientamento sessuale, identità di genere, disabilità o altre caratteristiche personali.

La presente Politica definisce i principi, le responsabilità e le azioni che Fondazione ENAIP Lombardia si impegna a perseguire per assicurare pari opportunità, parità di trattamento e valorizzazione delle differenze,

	Documento Sistema di gestione per la parità di genere UNI/PDR 125:2022	Pag. 2 di 4
	POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE E L'INCLUSIONE	POL_SGPG Rev. 0 del 08.07.2026

sia nei confronti del personale sia delle persone che partecipano ai percorsi formativi e dei soggetti con cui l'Ente collabora.

2. Principi Generali

Uguaglianza e Pari Opportunità

Fondazione ENAIP Lombardia garantisce pari opportunità di accesso al lavoro, alla formazione, allo sviluppo professionale e ai percorsi di carriera, assicurando che decisioni e processi siano basati esclusivamente su competenze, merito e potenzialità.

Rispetto e Dignità della Persona

L'Ente promuove una cultura organizzativa fondata sul rispetto reciproco, sulla dignità della persona e sulla tolleranza zero verso ogni forma di discriminazione, molestia, abuso o comportamento lesivo.

Valorizzazione delle Diversità

Fondazione ENAIP Lombardia riconosce le differenze individuali come una risorsa e un valore, impegnandosi a creare contesti di lavoro e di apprendimento inclusivi, nei quali ciascuno e ciascuna possa sentirsi accolto/a, rappresentato/a e valorizzato/a.

Comunicazione Inclusiva

L'Ente adotta e promuove una comunicazione interna ed esterna inclusiva, attenta al linguaggio e alle immagini utilizzate, evitando stereotipi e favorendo una rappresentazione equilibrata e rispettosa delle diversità.

3. Aree di Intervento Specifiche

Per tradurre i principi in azioni concrete, Fondazione ENAIP Lombardia si impegna ad operare nelle seguenti aree:

Selezione, inserimento e gestione del personale

I processi di selezione, assunzione e gestione del personale sono improntati a criteri di equità, trasparenza e non discriminazione. Ogni candidatura viene valutata esclusivamente sulla base delle competenze, delle esperienze e delle potenzialità.

Fondazione ENAIP Lombardia promuove l'equilibrio di genere in tutti i ruoli e livelli organizzativi, inclusi quelli di responsabilità e decisionali, anche attraverso annunci e materiali informativi inclusivi e privi di stereotipi.

Formazione, sviluppo ed empowerment

L'Ente garantisce pari accesso ai percorsi di formazione, aggiornamento e sviluppo professionale, sostenendo la crescita delle competenze di tutte le persone e incoraggiando la partecipazione a ruoli e ambiti tradizionalmente caratterizzati da una minore rappresentanza di genere.

Sono promossi percorsi di sensibilizzazione e formazione sui temi della parità di genere, della diversità e dell'inclusione, rivolti sia al personale sia, ove pertinente, alle persone in formazione.

	Documento Sistema di gestione per la parità di genere UNI/PDR 125:2022	Pag. 3 di 4
	POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE E L'INCLUSIONE	POL_SGPG Rev. 0 del 08.07.2026

Equità retributiva e valorizzazione del merito

Fondazione ENAIP Lombardia si impegna a garantire l'equità salariale e di trattamento, monitorando periodicamente eventuali scostamenti e adottando misure correttive ove necessario, nel rispetto dei contratti collettivi applicabili.

Conciliazione vita-lavoro e supporto alla genitorialità

L'Ente promuove politiche e strumenti di flessibilità organizzativa e di conciliazione tra vita professionale e vita privata, compatibilmente con le esigenze organizzative, con particolare attenzione alla genitorialità e ai carichi di cura.

Fondazione ENAIP Lombardia si impegna inoltre a sostenere attivamente la genitorialità, riconoscendo il valore del ruolo genitoriale sia delle madri sia dei padri, attraverso misure organizzative, informative e di accompagnamento.

L'Ente promuove l'utilizzo consapevole ed equo dei congedi parentali, anche da parte dei padri, favorendo un rientro sereno dopo i periodi di assenza, contrastando stereotipi di genere legati alla cura e incoraggiando una condivisione equilibrata delle responsabilità familiari.

Prevenzione di discriminazioni, molestie e abusi

Fondazione ENAIP Lombardia adotta una politica di tolleranza zero verso ogni forma di molestia, violenza o abuso, garantendo canali di segnalazione sicuri, riservati e accessibili, nonché la tutela delle persone che effettuano segnalazioni.

4. Comunicazione e Sensibilizzazione

Fondazione ENAIP Lombardia ritiene fondamentale promuovere una costante sensibilizzazione sui temi della parità di genere, della diversità e dell'inclusione.

La presente Politica è diffusa a tutto il personale, ai collaboratori e alle collaboratrici, ed è resa disponibile agli stakeholder interni ed esterni. Essa costituisce parte integrante dei percorsi di accoglienza e onboarding ed è oggetto di iniziative formative e informative periodiche.

L'Ente promuove inoltre l'adozione di un linguaggio inclusivo e di pratiche comunicative coerenti con i valori espressi nella presente Politica.

5. Monitoraggio e Valutazione

Per garantire l'efficacia della Politica, Fondazione ENAIP Lombardia:

- monitora periodicamente indicatori di parità e inclusione (es. distribuzione di genere, accesso alla formazione, ruoli di responsabilità);
- raccoglie feedback tramite strumenti di ascolto e confronto;
- analizza eventuali criticità e definisce azioni di miglioramento;
- predispone report periodici in coerenza con i requisiti della UNI/PdR 125:2022.

	Documento Sistema di gestione per la parità di genere UNI/PDR 125:2022	Pag. 4 di 4
	POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE E L'INCLUSIONE	POL_SGPG Rev. 0 del 08.07.2026

6. Responsabilità

La Direzione di ENAIP Lombardia ha appositamente costituito un Comitato Guida per la Parità di Genere e l'Inclusione e ha nominato un/una Responsabile della Parità di Genere e dell'Inclusione, con il compito di presidiare, coordinare e promuovere l'attuazione della presente Politica, nonché di monitorarne l'efficacia e favorirne il miglioramento continuo.

Il Comitato Guida e il/la Responsabile operano in stretta collaborazione con la Direzione e con le strutture organizzative dell'Ente, assicurando coerenza tra i principi della Politica, le prassi operative e gli obiettivi strategici di ENAIP Lombardia.

A supporto di tali attività, ENAIP Lombardia ha attivato una casella di posta elettronica dedicata parita.inclusione@enaip lombardia.it che fa capo al/alla Responsabile della Parità di Genere e dell'Inclusione e al Comitato Guida. Tale canale è a disposizione di tutto il personale, delle persone in formazione e degli stakeholder per l'invio non solo di segnalazioni, ma anche di proposte, osservazioni e suggerimenti finalizzati al miglioramento delle politiche e delle pratiche in materia di parità di genere e inclusione.

Resta inoltre garantita la possibilità di trasmettere, anche in forma anonima, eventuali segnalazioni relative a comportamenti, situazioni o violazioni dei principi di parità di genere, inclusione, pari opportunità e non discriminazione attraverso il canale di Whistleblowing aziendale, secondo le modalità previste dalla relativa procedura. Le segnalazioni sono gestite nel rispetto della riservatezza, della normativa vigente e delle tutele previste per i segnalanti. Tutte le persone che operano per ENAIP Lombardia sono chiamate a contribuire attivamente alla diffusione e al rispetto dei principi qui enunciati.

7. Revisione

La presente Politica è soggetta a revisione periodica al fine di garantirne l'aggiornamento, l'efficacia e la coerenza con l'evoluzione normativa, organizzativa e con le migliori pratiche in materia di parità di genere e inclusione.

Milano, il 08/07/2026

Firma del Presidente

