MILANO, 23/06/2025

1. SCOPO

AIAS ETS MILANO (nel seguito, "AIAS MILANO" o "*Associazione*") è attenta ai temi della Parità di Genere e di Inclusività nel luogo di lavoro. Tale attenzione ed impegno risiedono nella volontà di munirsi di adeguati presidi volti a garantire la Parità di Genere ed all'ottenimento della relativa certificazione secondo la Prassi di Riferimento UNI PdR 125/2022, richiamata anche dal PNRR, *Missione 5*.

AIAS ETS MILANO, infatti, ha nominato un Comitato Guida per la Parità di Genere che si occupa di definire, promuovere e monitorare l'adozione di strumenti e linee guida organizzative coerenti con questi principi a partire da alcuni ambiti chiave:

- ✓ **le politiche di selezione ed assunzione;**
- ✓ **le opportunità di crescita delle donne in azienda;**
- ✓ **l'equità remunerativa;**
- ✓ **la tutela della genitorialità;**
- ✓ **la conciliazione dei tempi vita lavoro;**
- ✓ **la prevenzione su abusi e molestie**.

Al Comitato spetta un ruolo di concertazione e definizione di un percorso basato sulla consapevolezza, sull'adozione di giuste prassi organizzative e comportamentali che coinvolgeranno l'intera organizzazione e tutti i dipendenti AIAS ETS MILANO.

2. PRINCIPI GENERALI ED IMPEGNI

L'Associazione crede nel valore delle persone e delle loro differenze e vuole che siano assicurate le stesse possibilità di crescita professionale a tutte le persone presenti assumendo dunque formalmente l'impegno a promuovere una politica di gestione che ponga attenzione alla diversità, alla parità di genere, all'empowerment femminile e alle pari opportunità.

Con la presente Politica, la Direzione, offre dunque linee guida alle prassi organizzative a tutto il proprio personale e, in particolare, all'approccio ai processi.

Nel dettaglio:

- ➢ **RICERCA, SELEZIONE E ASSUNZIONI.** La presenza di persone di genere diverso e, in senso più ampio, di cultura/generazioni/religioni/etnie diverse facilitano la creazione di un contesto capace di produrre nuove idee, soluzioni e prestazioni positive. Questa composizione del personale, non solo favorisce la crescita di ogni singolo dipendente/collaboratore, ma aiuta anche le prestazioni dei gruppi di lavoro operando, dunque, come propulsore per la crescita aziendale.

AIAS ETS MILANO desidera consolidare politiche e piani di reclutamento utili a favorire e valorizzare le diversità impegnandosi a sottolineare l'importanza della meritocrazia: esperienze, capacità e competenze guidano nella scelta dei migliori candidati.

AIAS ETS MILANO intende infatti assicurare che le persone coinvolte nei processi di assunzione ricevano un'adeguata formazione legata ai principi della parità di genere e alla consapevolezza sugli stereotipi che possono impattare negativamente nei processi di selezione.

- **RETRIBUZIONI, CARRIERE E VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI**. La politica di remunerazione contribuisce al raggiungimento degli obiettivi e alla realizzazione dei valori e delle strategie aziendali, nel rispetto dei principi di pluralità, pari opportunità, valorizzazione delle competenze e della professionalità delle persone, applicando principi di equità e di non discriminazione. Gli interventi retributivi, i processi e i sistemi di incentivazione di breve e lungo termine, tenendo conto del contesto e dei riferimenti di mercato applicabili, sono ancorati al riconoscimento delle responsabilità, ai risultati conseguiti e alla qualità dell'apporto professionale.

AIAS ETS MILANO garantisce meccanismi di protezione del posto di lavoro e di medesimo livello retributivo nel post-maternità, adottando la politica anche sul congedo parentale, migliorativa rispetto alle previsioni normative.

L'Associazione sviluppa processi e sistemi di valutazione delle prestazioni che incentivino il dialogo costante tra responsabili e collaboratori e creino piani di sviluppo senza nessuna discriminazione di genere, ma con un'attenzione e una cultura basata sulla meritocrazia.

- **FORMAZIONE E SVILUPPO PROFESSIONALE.** AIAS ETS MILANO si impegna a offrire pari opportunità di sviluppo senza alcuna discriminazione di genere, definendo standard trasparenti e coerenti con i processi di Performance Management e di sviluppo dei talenti.
- **WELLBEING AZIENDALE.** AIAS ETS MILANO si impegna nello strutturare un piano di wellbeing aziendale con un'attenzione specifica alle politiche di pari opportunità di genere.

  In particolare, per:

a) consolidare servizi di welfare familiare e valorizzazione della genitorialità e del care-giving;

b) consolidare e sviluppare politiche di bilanciamento vita privata-lavoro e di lavoro flessibile;

c) favorire processi di supporto mirato al rientro in azienda dopo lunghi periodi di assenza (maternità, paternità, malattia, care-giving o aspettativa);

d) prevenire le molestie sessuali nei luoghi di lavoro attraverso un percorso dedicato di sensibilizzazione che crei consapevolezza nelle persone e le guidi nei comportamenti quotidiani.

Da ultimo, AIAS ETS MILANO è intenzionata a porsi attivamente, anche nella diffusione e sensibilizzazione circa i valori della citata PdR 125/2022, sia nei confronti dei propri dipendenti e collaboratori, sia nei confronti di tutti gli altri stakeholder.

A tal proposito, l'Associazione si impegna a:

- ✓ garantire che i generi siano equamente rappresentati tra i relatori scelti dall'Associazione nel panel di tavole rotonde, eventi, convegni o altro evento anche di carattere scientifico a cui partecipa;
- ✓ promuovere e sostenere attività ed eventi volti a favorire la parità di genere e l'inclusione anche mediante post e pubblicazioni sul proprio sito internet e sui social media.

3. APPLICAZIONE E VERIFICHE

La presente Politica è rivolta a tutti e tutte i/le dipendenti dell'AIAS ETS MILANO e condivisa con i suoi principali stakeholder, consulenti e fornitori con l'obiettivo di avere un impatto significativo nella propria rete.

La presente Politica viene revisionata annualmente.

SEGNALAZIONI:

È possibile far pervenire segnalazioni o reclami riguardanti l'ambiente di lavoro e/o requisiti cogenti e/o volontari applicate dalla UNI/PDR 125/2022 e/o contenute nel Codice Etico di di AIAS ETS MILANO, mediante il *Canale Whistleblowing interno ex D. Lgs 24/2023*, per la segnalazione degli illeciti o di episodi di discriminazione, violenza o mobbing.

Per commenti, raccomandazioni, spunti di miglioramento o riflessioni, Il Comitato Guida per la Parità di Genere (PdG), può essere contattato all'indirizzo: **paritadigenere@aiasmilano.it**.

AIAS ETS MILANO

AIAS ETS Milano
IL PRESIDENTE
(Dr. Nunzio Bonaccorso)