



POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE

Per AIFOR - Associazione Istruttori forestali, diversità e pluralità sono valori capaci di creare e favorire un ambiente di lavoro aperto, stimolante e virtuoso, capace di ispirare la migliore collaborazione tra le risorse presenti in azienda; per l'effetto, per AIFOR è un passo importante quello di formalizzare il proprio impegno in attività volte a favorire e sostenerlo sviluppo di un ambiente di lavoro inclusivo, capace di esprimere concretamente i valori propri di una cultura aziendale inclusiva, in favore delle persone che ne fanno parte.

Le persone che fanno parte della nostra realtà costituiscono il vero valore imprescindibile della nostra organizzazione: ecco perché riteniamo che rendere l'ambiente di lavoro inclusivo e ricco nella diversità, è una responsabilità etica ma anche una scelta strategica vincente, che alimenta processi innovativi, stimola le risorse umane e genera valore per l'azienda e i nostri clienti.

Incoraggiamo pertanto uguali opportunità e trattamento a tutti, lavoratori e lavoratrici.

La nostra Politica per la Parità di Genere trova in definitiva la sua stessa base fondativa oltre che nei nostri valori aziendali, anche nelle disposizioni contrattuali, nelle norme nazionali e internazionali vigenti e nei requisiti degli standard internazionali emessi in materia.

Con il fine ultimo di dare quindi attuazione ad una normativa formale già esistente, e di dare seguito ad un sentimento di reale e determinata motivazione nel voler garantire azioni attive che mirino a realizzare una - anche - sostanziale condizione di pari opportunità per tutte le persone che entrano in contatto con la nostra organizzazione, intendiamo promuovere attività di sensibilizzazione nei confronti di tutto il nostro personale, affinché obiettivi, principi, criteri, regole e buone prassi aziendali in materia di parità di genere trovino concreta applicazione all'interno della nostra organizzazione.

Il sistema della parità di genere, pertanto, verrà periodicamente verificato, affinché possa essere aggiornato in base alle rilevate esigenze di miglioramento, sia pure mantenendolo sempre fedele ai suoi obiettivi, come sopra descritti, essenziali ed indefettibili.

Aree di intervento.

Anche ispirandosi alle aree di interesse sancite nella prassi UNI/PdR 125:2022, AIFOR si impegna a muovere interventi migliorativi nella prospettiva della parità di genere, attraverso un percorso sistematico per tracciare, valorizzare ed enfatizzare elementi già insiti da tempo nella cultura aziendale, nello specifico per quanto concerne:

- La cultura e la strategia aziendale;
- La governance aziendale;
- I processi di gestione e sviluppo delle risorse umane;
- L'opportunità di crescita ed inclusione delle donne in azienda;
- L'equità remunerativa per genere;
- La tutela della genitorialità e la conciliazione del rapporto vita-lavoro.

Azioni preliminari e monitoraggio continuo.

La politica per la parità di genere, così definita, verrà attuata - nelle sue essenziali linee - mediante:

- La pubblicazione sul sito internet e nella intranet aziendale della qui presente *Politica per la Parità di Genere*;
- La redazione del Piano Strategico Aziendale per le Politiche per la Parità di Genere, e relativo periodico monitoraggio e aggiornamento delle misure relative a cura del già esistente Comitato per la Parità di Genere interno all'organizzazione;
- L'impegno fattivo, qui sancito da parte dell'azienda, a garantire che entrambi i generi siano presenti e partecipi - ed in termini equi e paritari - a percorsi di formazione e valorizzazione, della persona e del professionista, avuto luogo di considerare rientranti in tale politica anche i corsi sulla leadership;
- Lo studio, definizione, implementazione, monitoraggio, aggiornamento di tutte le ulteriori misure atte a garantire, promuovere e sostenere la parità di genere all'interno dell'azienda;
- La piena valorizzazione nelle funzioni, nei poteri, nell'autorità concessa in favore del Comitato per la Parità di Genere, quale presidio appositamente predisposto dall'organizzazione per garantire che le finalità, i valori, le regole e le tutele proprie dello spirito della politica per la parità di genere, e così pure i principi di non discriminazione ed inclusione, trovino una piena e completa applicazione all'interno di AIFOR

Operando attivamente nel solco delle indicazioni e degli indicatori (KPI) previsti per la Certificazione sulla Parità di Genere (UNI/PdR 125:2022), e coerentemente con la struttura dimensionale propria dell'organizzazione, la Direzione aziendale predispone quindi un sistema di azione e monitoraggio a garanzia del perseguimento delle finalità della parità di genere all'interno dell'azienda.

Lanzo T.se, 05/12/2025

