

# *Policy sulla Parità di genere*

*Approvato dal Consiglio di Amministrazione*

Matrice delle revisioni

<b>Ed.</b>	<b>Data</b>	<b>Rev.</b>	<b>Data</b>	<b>Descrizione</b>	<b>Emesso da</b>	<b>Approvato da</b>
00	20/05/2024	00	20/05/2024	Prima Emissione	Dipartimento Organizzazione	CdA

## **Obiettivi del Documento**

Confeserfidi assicura la parità di genere, garantendo la presenza e la crescita professionale delle donne che operano nelle diverse aree in cui l'Intermediario è strutturato; valorizza, altresì, la cultura inclusiva e l'attivazione di processi in grado di sviluppare l'empowerment femminile, nell'ottica del miglioramento e della promozione dell'uguaglianza di genere.

Il presente documento, approvato dal Consiglio di Amministrazione, denominato *"Policy sulla Parità di genere"*, individua e definisce i principi per garantire la valorizzazione delle diversità presenti nelle diverse posizioni organizzative ed operative dell'Intermediario, per accrescere l'empowerment femminile nelle attività di business, per accompagnare e incentivare l'Intermediario nell'adozione di normativa, strumenti e procedure, idonei a ridurre il divario di genere per il benessere delle risorse, e per sicuri risultati di natura reputazionale ed etica.

## **Principi**

Confeserfidi garantisce le pari opportunità nell'accesso all'impiego, senza discriminazione alcuna per ragioni di genere, di nazionalità, di religione, di opinione politica, di condizioni personali e sociali; Confeserfidi garantisce le pari opportunità anche nella vigenza del rapporto di lavoro, ripudiando ogni forma di discriminazione e valorizzando le competenze e le peculiarità di ciascuna risorsa in organico.

Il rapporto di lavoro è basato sulla fiducia; nei rapporti di lavoro, Confeserfidi si impegna a rispettare e a proteggere la personalità e la salute del lavoratore, a vigilare sulla salvaguardia della moralità; in particolare vigila affinché il lavoratore non subisca molestie sessuali e/o psicologiche o altri comportamenti lesivi della personalità; Confeserfidi promuove le pari opportunità in tutti gli ambiti di attività e per tutti i lavoratori.

Confeserfidi può trattare i dati personali del lavoratore unicamente per attività che si riferiscano all'esecuzione del contratto di lavoro, compresi tutti i consequenziali obblighi di legge in capo alla stessa; in ogni momento il lavoratore può avere accesso ai propri dati e richiedere la rettifica e/o la cancellazione di dati personali inesatti, qualora tali dati siano incompleti o non pertinenti allo scopo per cui sono stati raccolti.

Lo sviluppo di un modello culturale che promuove la parità di genere genera "valore sociale", apprezzato nel contesto economico istituzionale, italiano ed europeo, e motore di sviluppo per l'Intermediario e per le risorse che in esso operano.

I Principi ispiratori alla base del presente documento sono:

- Imparzialità ed inclusività
- Correttezza e trasparenza
- Valorizzazione del personale
- Tutela della persona
- Contrasto ad ogni forma di violenza e di discriminazione.

Confeserfidi, in linea con la Strategia per la parità di genere 2020-2025 definita dall'Unione Europea, persegue i seguenti obiettivi:

- ✓ aumentare la partecipazione delle donne al mercato del lavoro;
- ✓ ridurre il divario retributivo e pensionistico fra uomini e donne, anche per contrastare la povertà femminile;
- ✓ promuovere la parità tra uomo e donna nel processo decisionale;
- ✓ contrastare gli stereotipi e la violenza di genere
- ✓ proteggere e sostenere le vittime violenza di genere.

### **Impegni di Confeserfidi**

Confeserfidi, nell'ottica di perseguire i principi e gli obiettivi, enunciati nel presente documento, ritiene fondamentale lo sviluppo di un modello organizzativo che promuova la parità di genere e valorizzi l'equità e l'inclusività; in ragione di ciò si impegna a:

- ✓ adottare strumenti per prevenire ogni forma di discriminazione di genere e per contrastare qualsiasi atto lesivo della dignità del personale, a prescindere dal ruolo ricoperto e dal livello di responsabilità;
- ✓ valorizzare le diversità nei processi aziendali: dalla ricerca e selezione delle risorse umane all'accesso alla formazione, alla definizione delle politiche retributive, alla valutazione delle performances e all'attribuzione dei sistemi premianti, alla selezione dei fornitori e all'erogazione dei servizi/prodotti;
- ✓ sostenere, il welfare familiare delle risorse in organico, con modalità di lavoro tali da favorire la conciliazione tra attività professionale e vita privata, secondo quanto previsto dalla normativa per tempo vigente;
- ✓ favorire azioni di informazione, sensibilizzazione, engagement del personale sui temi delle pari opportunità e dell'empowerment femminile, evitando stereotipi e promuovendo la visibilità del contributo femminile;

- ✓ promuovere una comunicazione, anche con attività di marketing e pubblicità, che dichiari in modo trasparente la volontà di conseguire la parità di genere, valorizzare la diversità e supportare l'empowerment femminile.

Confeserfidi per promuovere e tutelare le pari opportunità e il benessere delle risorse in organico all'Intermediario, istituisce il Comitato Guida per la Parità di Genere che ha come obiettivi principali di:

- a) promuovere le politiche di pari opportunità nelle modalità di accesso al lavoro, nella formazione e nella qualificazione professionale;
- b) prevenire, contrastare e rimuovere i comportamenti discriminatori e ogni ostacolo che limiti di diritto e, di fatto, la parità e l'uguaglianza nello svolgimento delle attività lavorative del personale;
- c) assicurare l'applicazione del SGPG, in conformità alla UNI/PdR 125:2022 "*Linee guida sul sistema di gestione per la parità di genere che prevede l'adozione di specifici KPI inerenti alle Politiche di parità di genere nelle organizzazioni*";
- d) riferire al Consiglio di Amministrazione sulle prestazioni del SGPG e sulle opportunità per il miglioramento dell'efficacia del Sistema.

Per quanto afferente alla nomina, al funzionamento e alle informazioni di dettaglio, relative al Comitato Guida per la Parità di Genere, si rimanda alla specifica normativa interna di Confeserfidi, per tempo vigente.

Ai fini dell'adozione del Sistema di parità di Genere, Confeserfidi individua e nomina il Responsabile per la parità di genere che:

- a) collabora con il Consiglio di Amministrazione e con il Comitato Guida per coordinare l'attuazione della Policy per la parità di genere e del Piano Strategico per la parità di genere
- b) assicura che il Sistema di Gestione della Parità di Genere (SGPG) sia implementato in conformità ai requisiti della PdR 125:2022
- c) assicura che i processi necessari per il SGPG siano correttamente definiti, attuati e tenuti aggiornati, anche a seguito di cambiamenti normativi significativi e di esigenze formative

Per quanto afferente al contrasto alle molestie sui luoghi di lavoro, Confeserfidi si impegna a:

- contribuire a diffondere la cultura del massimo rispetto della persona, della libertà e della dignità individuale;
- rinforzare l'impegno alla prevenzione delle molestie sui luoghi di lavoro, anche con specifiche iniziative di formazione;

- creare le condizioni, affinché tutti gli episodi di molestia vengano segnalati;
- assicurare un processo efficace di gestione delle segnalazioni che garantisca massimo rigore e massima tutela della riservatezza delle persone coinvolte.

Confeserfidi si impegna, altresì, a nominare il Responsabile della Gestione delle Segnalazioni, soggetto autorizzato a ricevere, e ad analizzare, preliminarmente, le segnalazioni ricevute per verificarne l'accettabilità, ovvero per verificare che il contenuto della segnalazione sia riferibile ad una delle fattispecie individuata nella normativa interna specifica per la materia.

Per l'esplicitazione dei precedenti punti richiamati, si rimanda alla normativa interna dell'intermediario, per tempo vigente, specifica per la materia.

### **Politiche specifiche sulla parità di genere**

La presente Policy individua le aree su cui Confeserfidi, per garantire la parità di genere, focalizza la sua attività, nella redazione del documento, denominato "*Piano Strategico per la parità di genere*" (nel presente documento anche "Piano"), per implementare le procedure in materia di parità di genere, in coerenza con il contesto di riferimento della struttura e con lo strumento di normativa interna, denominato "*Regolamento del Personale e Codice disciplinare*", per tempo vigente.

Di seguito, in elenco, si riportano le aree previste nel Piano Strategico per la parità di genere:

1. Selezione ed assunzione;
2. Gestione della carriera;
3. Equità salariale;
4. Genitorialità, cura;
5. Conciliazione dei tempi vita-lavoro (work-life balance);
6. Attività di prevenzione di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia) sui luoghi di lavoro.

Ciascuna area indica i principi a cui Confeserfidi si ispira, associando specifici obiettivi sulla parità di genere, misurabili e descritti nel Piano strategico per la parità di genere; i principi sono alla base dei processi per:

- ✓ risolvere i gap esistenti;
- ✓ soddisfare le esigenze delle donne presenti in Confeserfidi, viste come le principali parti interessate ai concreti risultati del sistema.

#### Selezione ed assunzione

Confeserfidi, nella fase di selezione e di assunzione del personale, non prevede differenti iter di accesso, adottando per le candidate e per le neo assunte, le medesime modalità di selezione e di ingresso, al pari delle risorse di genere maschile; Confeserfidi, altresì, supporta le neo assunte nella fase di inserimento e di start-up operativo, ed eroga formazione, su specifiche tematiche, laddove prevista, in base alla normativa, interna ed esterna, di riferimento.

#### Gestione della carriera

Confeserfidi garantisce, ad entrambi i generi, equità nella gestione del rapporto di lavoro e nella gestione della carriera.

#### Equità salariale

Confeserfidi garantisce, nel trattamento retributivo, un'equa parità salariale, applicando il CCNL del settore commercio e terziario; ciascun inquadramento di livello viene determinato, in linea con la normativa di riferimento per tempo vigente, ed avvalendosi dell'ausilio di un professionista esterno.

#### Genitorialità, cura

Confeserfidi, come di seguito in elenco, supporta la maternità e la paternità con attività tese a soddisfare le esigenze di chi, in ragione dello stato di genitore, deve bilanciare il proprio impegno tra il lavoro e le nuove occorrenze emerse:

- ✓ la maternità e la paternità sono sostenute da eventuali programmi di formazione, informazione e re-inserimento, laddove necessari;
- ✓ la maternità è garantita prima, durante e dopo la nascita;
- ✓ il congedo di paternità viene garantito, affinché i potenziali beneficiari ne possano fruire per il periodo previsto dalla normativa, per tempo vigente;
- ✓ il rientro dal congedo è supportato da eventuali specifiche iniziative di ri-orientamento;
- ✓ il supporto ad eventuali attività di caregiver (a titolo di esempio convenzioni con strutture dedicate alla cura dei bambini);
- ✓ il supporto ai genitori con l'eventuale offerta di servizi dedicati ai bambini, (a titolo di esempio convenzioni con strutture sportive).

#### Conciliazione dei tempi vita-lavoro (*work-life balance*)

Confeserfidi, nel rispetto della normativa per tempo vigente e coerentemente con le esigenze della struttura, garantisce alle risorse in organico la possibilità di gestire il tempo da dedicare alla vita e al lavoro, bilanciando gli equilibri tra gli obiettivi di business aziendali, e il benessere psicofisico del lavoratore derivante dalla maggiore libertà di autodeterminazione.

I principi alla base della conciliazione dei tempi di vita-lavoro in coerenza con il contesto di riferimento della struttura e con lo strumento di normativa interna, denominato “*Regolamento del Personale e Codice disciplinare*”, per tempo vigente, sono relativi a:

- ✓ misure di *work life balance* rivolte alle risorse in organico, a prescindere dal genere;
- ✓ contratti di lavoro part time, di telelavoro e di smart working, secondo quanto previsto dalla normativa di riferimento, tempo per tempo vigente;
- ✓ flessibilità di orario nella gestione dell’attività lavorativa;
- ✓ partecipazione, a prescindere dal contratto di lavoro, ad eventuali incontri/riunioni, sessioni di lavoro tramite collegamento da remoto.

Attività di prevenzione di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia) sui luoghi di lavoro

Confeserfidi:

- contribuisce a diffondere la cultura del massimo rispetto della persona, della libertà e della dignità individuale;
- conferma e rinforza l’impegno alla prevenzione delle molestie sui luoghi di lavoro, anche con specifiche iniziative di formazione;
- crea le condizioni affinché gli eventuali episodi di molestia vengano segnalati, assicurando un processo di gestione delle segnalazioni, tale da garantire massimo rigore e massima tutela della riservatezza delle persone coinvolte.

### **Monitoraggio e attuazione della Policy**

La Policy sulla parità di genere viene sottoposta a revisione periodica, per valutarne l’idoneità e/o l’eventuale necessità di modifiche o integrazioni; tale attività viene effettuata dal Comitato Guida per la Parità di Genere, cui è attribuita la responsabilità di monitorare l’applicazione, la coerenza del contenuto con l’assetto organizzativo dell’Intermediario, nonché l’eventuale aggiornamento del documento stesso.

### **Diffusione della Policy**

La conoscenza dei contenuti della Policy sulla parità di genere viene diffusa a tutto il personale e alle parti interessate, mediante la comunicazione interna e la pubblicazione sul sito istituzionale; Confeserfidi, provvede a dare idonea comunicazione e diffusione, agli interessati, in occasione di eventuali modifiche ed integrazioni che dovessero intervenire.