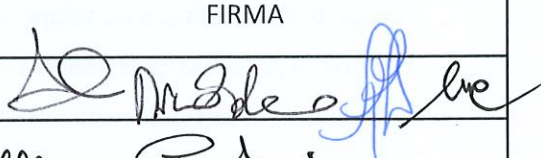
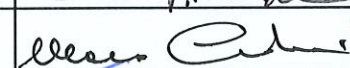
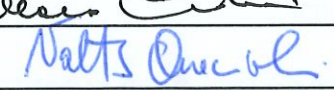


POLITICA PARITÀ DI GENERE

Documento:	Politica Parità di Genere	Versione 2 del 25/02/25
		FIRMA
Redatto da:	Comitato Guida	
Verificato da:	Direzione	
Approvato da:	Presidenza	

Premessa

Noi, in Federmanager, crediamo nella valorizzazione **dell'equità, diversità e inclusività**. **Innovazione, meritocrazia, impegno e gioco di squadra** rappresentano i cardini su cui si fonda la nostra organizzazione. Per questo motivo, consideriamo la parità di genere un obiettivo primario che, come Federmanager, intendiamo raggiungere. Non si tratta di una dichiarazione d'intenti, ma di un **impegno continuativo** che si declina in una strategia di sviluppo e gestione delle risorse umane in grado di garantire un efficace rispetto delle pari opportunità mediante la promozione di azioni concrete. **Parità ed equità** sono due valori che meritano dignità e cura in termini assoluti. La parità di genere ne è una massima espressione e, come tale, deve essere fatta propria, tutelata e incoraggiata dall'organizzazione, con azioni concrete e trasversali a tutti i processi organizzativi e gestionali attraverso le persone che vi lavorano.

Abbiamo pertanto deciso di adottare e perseguire un sistema di gestione per la parità di genere ottenendo così la **"Certificazione di parità di genere" insieme a Manager Solutions, Assidai, Praesidium e Federmanager Academy**. Crediamo indispensabile promuovere e tutelare la diversità e le pari opportunità sul luogo di lavoro a livello di sistema, coinvolgendo il più ampio numero di persone che collaborano con noi.

Come Federmanager, quindi, ci impegniamo a colmare il divario di genere attraverso azioni concrete sancite nel nostro piano strategico, nella consapevolezza che il cammino richiede un impegno crescente e costante.

La politica di parità di genere adottata qui in **Federmanager** include i seguenti obiettivi:

- individuare i **principi e le linee guida** che delineano l'impegno dell'organizzazione nei confronti dei temi relativi alla valorizzazione delle diversità di genere e l'empowerment femminile;
- prevedere l'identificazione di una/un **Responsabile della parità di genere** al fine di avere un punto di riferimento e un supporto costante nel garantire la valorizzazione e l'equità di genere;
- creare dei **processi/procedure** a vario titolo collegate ai temi della parità di genere;
- **comunicare e diffondere** all'interno e all'esterno dell'organizzazione la propria politica di parità di genere.

Applicazione della politica di parità di genere

Il nostro impegno di federazione prevede la messa in atto di azioni specifiche per promuovere l'uguaglianza di genere:

- diffondendo **pratiche manageriali inclusive**: ovvero, propagare a tutti i livelli dell'organizzazione stili di gestione e leadership che abbraccino l'inclusione come principale paradigma culturale di riferimento.

- Stabilendo **regole per un ambiente di lavoro inclusivo**: quindi, definendo un insieme di regole mirate a promuovere e garantire un ambiente di lavoro basato su comportamenti trasparenti, inclusivi e di pari opportunità.
- **Identificando e superando ostacoli**: pertanto, individuando le barriere culturali, organizzative e relazionali che ostacolano l'inclusione lavorativa, promuovendo allo stesso tempo opportunità interne ed esterne all'azienda, anche in termini di politiche del lavoro.
- **Coltivando relazioni di lavoro rispettose e affidabili**: significa creare rapporti di lavoro improntati al rispetto reciproco e alla fiducia.
- **Promuovendo la sensibilizzazione** sulla Diversity Equity e Inclusion: per esempio, lanciando campagne di sensibilizzazione sui temi della diversità equità e inclusione.

In questo contesto, il ruolo del **comitato guida** e del **management** è cruciale per garantire equità, inclusione e non discriminazione, intervenendo ogni qualvolta si riscontrino comportamenti non rispettosi. Il management deve anche creare un **clima favorevole** all'espressione di tutte e di tutti per promuovere l'innovazione e la generazione di nuove idee e progetti.

In Federmanager assicuriamo la valorizzazione a lungo termine delle diversità a tutti i livelli e nelle fasi di attuazione delle politiche aziendali. In particolare:

- definiamo una **strategia di selezione** orientata alla Diversity, Equity & Inclusion: garantendo l'individuazione del talento nel rispetto delle pari opportunità e dell'imparzialità.
- Garantiamo **pari opportunità** di sviluppo e crescita professionale: assicurando eguali opportunità di sviluppo e avanzamento professionale basate su principi meritocratici.
- Preveniamo il **divario retributivo di genere**: definendo un piano d'azione per prevenire il divario retributivo di genere e divulgare le performance aziendali relative al gender pay gap.
- Favoriamo l'Inclusione attraverso la **formazione**: diffondendo una cultura orientata all'inclusione attraverso programmi formativi specifici, superando stereotipi e valorizzando la diversità.
- **Garantiamo la mobilità interna** e la successione a posizioni manageriali a tutto il personale, senza discriminazione di genere.
- **Assicuriamo il mantenimento dei benefit** durante la fruizione dei congedi parentali assicurando ai neo-genitori la continuità degli stessi.
- Miglioriamo il **benessere organizzativo e individuale**: potenziando l'offerta di servizi e strumenti di welfare aziendale per favorire il benessere organizzativo, il dialogo e la motivazione delle persone, supportando le esigenze di conciliazione vita-lavoro e le situazioni di fragilità individuale.

Comitato Guida

La governance dell'applicazione della politica di parità di genere e del piano strategico è affidata al **comitato guida** di Federmanager, così composto:

- Presidenza
- Direzione generale
- Responsabile della parità di genere
- Responsabile amministrativa dei dati
- Responsabile della comunicazione di gruppo

Il comitato guida si riunisce con cadenza almeno semestrale e ha il compito di:

- **Garantire la continua ed efficace applicazione** della presente politica per la parità di genere.
- **Redigere il piano strategico**, allo scopo di tradurre i temi della relativa politica in obiettivi semplici, misurabili, realistici, pianificati nel tempo e assegnati individualmente come responsabilità di attuazione.
- **Allocare le risorse stanziare** per la concreta attuazione e perseguimento degli obiettivi contenuti nel piano strategico.
- **Promuovere la formazione e la sensibilizzazione** rispetto ai temi oggetto del piano strategico.

La politica di parità di genere è definita dalla Presidenza in coordinamento con il comitato guida ed è coordinata dalla responsabile di parità di genere.

Risorse

Alla data della redazione della seguente politica, abbiamo stanziato un budget di spesa per il perseguimento, il raggiungimento e il mantenimento degli **obiettivi di parità di genere**.

Comunicazione interna ed esterna

Il nostro impegno si concretizza in un piano di **comunicazione interna ed esterna**, coordinato dalla Responsabile della comunicazione del sistema Federmanager, che sia **neutra dal punto di vista del genere** verso tutti gli stakeholder individuati, attraverso iniziative in linea con i principi della seguente politica e con gli obiettivi sanciti nel piano strategico.

Monitoraggio e reporting

La seguente politica sarà revisionata annualmente sotto la responsabilità della Direzione e della Responsabile della parità di genere, allo scopo di poter adeguare i principi fissati alla luce delle iniziative e degli avanzamenti promossi dalla Responsabile all'interno dell'organizzazione.

Diffusione e aggiornamento

La seguente politica **viene comunicata a tutto il personale dipendente** anche tramite apposite sessioni formative, ed è resa pubblica sul sito internet di Federmanager per tutti gli stakeholder, compresi collaboratori, fornitori e partner.

Periodicamente (con cadenza annuale), la seguente politica verrà valutata ai fini dell'aggiornamento sulla base di nuove evidenze emerse e dal monitoraggio delle tendenze nazionali e internazionali.