

1. Premessa

I.F.O.A. – Istituto Formazione Operatori Aziendali (di seguito anche solo “I.F.O.A.” o “L’Ente”), fonda la propria cultura aziendale sul valore e sulla centralità della persona e quindi anche sulla diversità e inclusione di tutti, promuove un ambiente di lavoro privo di discriminazioni dove sia valorizzato il merito e quindi anche la parità di genere. Investe sulle specificità di ogni risorsa, nella consapevolezza che **valorizzare la persona**, le sue peculiarità, i suoi bisogni e punti di vista è un **aspetto centrale nella creazione di relazioni positive** in cui possa essere incentivato lo sviluppo di idee e soluzioni innovative per il raggiungimento dei risultati prefissati.

2. Scopo

La presente **Politica per la Parità di Genere** definita dalla Direzione di I.F.O.A., in collaborazione con il Comitato Guida, delinea i principi, gli obiettivi e le indicazioni guida che indicano l’impegno dell’Istituto nei confronti dei temi relativi alla parità di genere, la valorizzazione delle diversità e l’empowerment femminile e la realizzazione di ciascuno.

Lo scopo della presente *policy* è promuovere l’uguaglianza di genere, abbattere gli ostacoli di natura socio-culturale e psicologica che impediscono il conseguimento della parità dei diritti e garantire che la gestione di tutte le fasi della vita di una persona all’interno dell’Ente – selezione, accesso alla formazione e ai percorsi di crescita, anche retributiva – sia improntata ai principi delle pari opportunità, inclusione e meritocrazia.

Tali obiettivi sono perseguiti da I.F.O.A. attraverso azioni pianificate, tangibili e comuni ai propri processi organizzativi interni, in particolare, mediante l’ascolto, la comprensione, la valorizzazione e la tutela delle diversità della persona nel corso della sua vita professionale, mantenendo un’elevata presenza femminile all’interno del contesto aziendale anche nei ruoli apicali, garantendo la parità di trattamento economico e uguali opportunità nello sviluppo delle competenze professionali, promuovendo condizioni di work-life balance rispettose delle esigenze di vita, a tutela della genitorialità e delle esigenze di conciliazione e cura. Viene assicurato un ambiente di lavoro nel quale sono vietate le discriminazioni e tutte le forme di abuso fisico, verbale e digitale, incoraggiando l’utilizzo degli opportuni canali di segnalazione, ed infine, tutelando chi dovesse segnalare comportamenti ed eventi discriminatori da ogni forma di ritorsione.

3. I principi ispiratori

I **Principi fondamentali** alla base della Politica per la Parità di Genere di I.F.O.A. sono:

- ▶ Valore della persona
- ▶ Merito e imprenditorialità
- ▶ Gentilezza e ascolto
- ▶ Imparzialità e inclusività
- ▶ Correttezza e trasparenza
- ▶ Tutela della persona
- ▶ Divieto categorico di ogni forma di discriminazione, molestia, violenza e bullismo e prevenzione e contrasto di tutte le forme di non inclusività

4. Obiettivi

L’attenzione con la quale I.F.O.A. concentra i propri impegni, affinché il proprio Sistema di Gestione della Parità di Genere (SGPG) soddisfi i requisiti specificati nella UNI/PdR 125:2022, è ispirato - in linea con la Strategia per la parità di genere 2020-2025 definita dall’Unione Europea - al perseguimento dei seguenti obiettivi:

- ▶ Aumento della partecipazione delle donne al mercato del lavoro
- ▶ Riduzione del divario retributivo e pensionistico fra uomini e donne, anche per combattere la povertà femminile
- ▶ Promozione della parità tra uomo e donna nel processo decisionale
- ▶ Sostegno alla genitorialità
- ▶ Contrasto agli stereotipi, alla violenza di genere e protezione e sostegno alle vittime

5. L'impegno della Direzione

Per favorire il raggiungimento dei principi e degli obiettivi enunciati la Direzione di I.F.O.A. ritiene l'adozione del SGPG al fine di sviluppare un modello organizzativo che promuova ulteriormente la parità di genere e valorizzi le diversità in modo equo ed inclusivo. Pertanto, I.F.O.A. si impegna:

- ▶ ad adottare strumenti per prevenire ogni forma di discriminazione di genere e per contrastare qualsiasi atto lesivo della dignità del personale, indipendentemente dal ruolo ricoperto e dal livello di responsabilità;
- ▶ a sostenere il welfare familiare dei propri dipendenti attraverso modalità di lavoro (smart working, part time, orari di lavoro flessibili) tali da favorire la conciliazione tra attività professionale e vita privata;
- ▶ a promuovere una comunicazione che dichiari in modo trasparente la volontà di conseguire la parità di genere e valorizzare la diversità e supportare l'empowerment femminile;

6. Politiche Specifiche sulla Parità di Genere

Da tempo in I.F.O.A. ci si impegna nella realizzazione di condizioni che mirano a migliorare la conciliazione tra le esigenze di vita ed il tempo lavoro e per favorire le pari opportunità, si adottano quindi procedure di selezione e assunzione del personale che garantiscono la Parità di Genere. Il processo di reclutamento è rivolto, infatti, sia agli uomini che alle donne.

Lo sviluppo professionale e le promozioni sono basati su principi di non discriminazione e pari opportunità, con valutazione delle capacità e dei livelli professionali e con l'obiettivo di tendere al bilanciamento di genere nelle posizioni di leadership aziendale, garantendo a tutti gli staff opportunità di carriera, programmi per la crescita professionale e percorsi di formazione, specificatamente rivolte allo sviluppo e al miglioramento delle competenze professionali di leadership per affrontare gli eventuali ostacoli alla carriera riscontrati dal genere meno rappresentato in alcuni ruoli e funzioni.

L'impegno di I.F.O.A. per la conciliazione dei tempi di vita-lavoro dei suoi dipendenti, in tutte le fasi della vita personale e professionale della persona, proseguirà attraverso il miglioramento continuo degli strumenti in essere.

I.F.O.A., ritiene la genitorialità e il caregiver due fattori distintivi della società. Pertanto, oltre i CCNL di riferimento, si attiva in servizi e modalità gestionali per tutelare la maternità/paternità e l'assistenza attraverso il mantenimento di benefits e iniziative che valorizzino l'esperienza della genitorialità e dell'assistenza come momenti di acquisizione di nuove competenze a favore della persona e dell'organizzazione e che tutelino la relazione tra persona e azienda prima, durante e dopo la maternità/paternità e l'assistenza.

I.F.O.A., favorisce relazioni interpersonali basate su principi di uguaglianza, di collaborazione e di reciproca correttezza ed assicura un'attenzione costante al linguaggio utilizzato, incoraggiando una comunicazione il più possibile gentile, neutrale. Nel convincimento che la diffusione di una consapevolezza condivisa sia il primo strumento di prevenzione, l'Istituto si impegna a promuovere e realizzare percorsi di informazione e sensibilizzazione che interessino e coinvolgano tutto il personale.

Fermo restando quanto previsto dalla normativa vigente, I.F.O.A. prevede per le donne lavoratrici inserite in percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, ulteriori periodi di assenza per motivi connessi al suddetto percorso di protezione aggiuntivi rispetto ai mesi definiti per legge.

Tra le azioni specifiche implementate da I.F.O.A. inerenti alla tutela della persona, della famiglia e della genitorialità, in coerenza con il Codice per le imprese a favore della maternità e all'accordo di II livello, si citano:

- a) Permessi Familiari**
- b) Congedo di Maternità**
- c) Flessibilità pre e post Congedo di maternità**
- d) Congedo Matrimoniale**
- e) Banca Etico Solidale**
- f) Percorsi Formativi e di inserimento lavorativo rivolti ai figli dipendenti**
- g) Servizio di Consulenza e orientamento (Open Coaching)**
- h) Periodi di congedo per donne vittime di violenza**

Le policy per la parità di genere, sviluppate in relazione alla politica, sono relative ai temi del Piano strategico:

- ▶ **Cultura e Strategia:** attraverso il mantenimento di un ambiente di lavoro favorevole alla valorizzazione del processo di inclusione e di parità di genere. Lotta e superamento di ogni stereotipo, discriminazione o pregiudizio - anche inconsapevole (unconscious bias) - fondato su questioni di genere
- ▶ **Governance:** messa a punto e introduzione di un iter di governance volto a definire gli adeguati presidi organizzativi e la presenza del genere di minoranza negli organi di indirizzo e controllo dell'organizzazione, nonché prevedere processi e modalità per identificare e porre rimedio a qualsiasi evento di non inclusione
- ▶ **Selezione ed assunzione (recruitment) del personale; gestione della carriera:** attraverso il miglioramento delle performance in tema di parità di genere ed inclusività rispetto ai percorsi di carriera di crescita interni
- ▶ **Conciliazione dei tempi vita-lavoro (work-life balance)**
- ▶ **Attività di prevenzione di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia) sui luoghi di lavoro**

7. Monitoraggio e Attuazione della Politica: il Comitato Guida

A presidio di quanto espresso e degli obiettivi di parità da raggiungere, I.F.O.A. ha nominato un Comitato Guida, attribuendogli il compito di provvedere all'adozione, al monitoraggio e all'efficace applicazione dei principi definiti nella presente Politica.

A tal fine il Comitato Guida è dotato di un budget e nel perseguimento dei principi elencati al paragrafo 3 della presente politica, definisce le misure necessarie all'interno del piano strategico, le pone in attuazione e ne monitora periodicamente lo stato di avanzamento.

8. Diffusione della Politica

La politica sulla parità di genere è comunicata e diffusa a tutto il personale e alle parti interessate mediante la comunicazione interna e la pubblicazione sul sito istituzionale, viene inoltre verificata annualmente durante la revisione periodica del sistema di gestione per la parità di genere.

La presente policy viene, altresì, inserita quale argomento specifico nei programmi di formazione e sensibilizzazione rivolti a tutti i dipendenti.

IFOA, 12.09.2024

Il Direttore
(Umberto Lonardoni)

