POLITICA PER LA PARITA' DI GENERE

PREMESSA

FIMA è costantemente impegnata a promuovere un ambiente inclusivo sui luoghi di lavoro, nel pieno rispetto della dignità dell'individuo e dei principi di eguaglianza e pari opportunità.

La Politica per la parità di genere si rivolge ai soci di FIMA, al personale e a tutti i suoi collaboratori esterni, nonché ai propri stakeholders.

OBIETTIVI

L'impegno di FIMA nel perseguire i principi di *gender equality* rappresenta l'obiettivo che l'organizzazione vuole perseguire, nella convinzione che una cultura inclusiva, in grado di valorizzare le diversità, produca non solo risultati positivi all'interno dell'organizzazione, ma anche al di fuori della stessa.

AZIONI

FIMA intende promuovere all'interno della propria organizzazione un clima di dialogo che favorisca l'emersione di situazioni di bisogno o richieste, pertanto verranno applicate le seguenti procedure al fine di acquisire un quadro generale del livello di soddisfazione delle risorse:

- promuovere un ambiente di lavoro aperto ad un dialogo continuo tra dipendenti, responsabili e direzione generale, al fine di far emergere eventuali situazioni su cui agire. A tal fine, verranno realizzate riunioni periodiche con il personale.
- possibilità di trasmettere suggerimenti anche in forma anonima anche mediante utilizzo di questionari di soddisfazione.

In particolare, si evidenziano le azioni che FIMA intende perseguire nei seguenti ambiti.

Selezione ed assunzione (Recruitment).

FIMA si impegna a selezionare ed assumere persone con diversi background e abilità, perseguendo la parità di genere in fase di selezione e assunzione attraverso la valutazione dei/delle candidate/e indipendentemente dal genere. Le selezioni ed assunzioni saranno basate su criterio meritocratico. Pertanto, guideranno nella scelta dei migliori candidati l'esperienza

pregressa, le competenze tecniche, le c.d. *soft skills*, nel pieno rispetto del principio di pari opportunità ed imparzialità.

Gestione della carriera.

FIMA si impegna a definire processi finalizzati ad assicurare la non discriminazione nella successione nei ruoli e nella mobilità interna basandole sul criterio del merito e dell'accesso paritario.

Equità salariale.

Nel rispetto di quanto previsto dal Contratto Collettivo Nazionale di lavoro per i dipendenti degli studi professionali, FIMA riconosce la parità salariale al proprio personale a prescindere dal genere, assicurando medesime retribuzioni a parità di inquadramento e mansione svolta.

Tutela della genitorialità e *work-life balance.*

La Politica globale sulla parità di genere intende supportare e promuovere il benessere dei nostri collaboratori, con particolare attenzione al tema della maternità, della paternità e della conciliazione dei tempi vita-lavoro (work-life balance), nel pieno rispetto di quanto stabilito dal Contratto Collettivo Nazionale di lavoro per i dipendenti degli studi professionali nonché del D. Lgs. 151/2001 (Testo unico sulla maternità e paternità), nonchè dalle altre disposizioni vigenti in materia, al fine di promuovere un ambiente di lavoro che tuteli la diversità e le pari opportunità sul luogo di lavoro, al fine di evitare che la gravidanza o la nascita di un bambino costituiscano - sia nel momento antecedente alla sua nascita, sia nel momento successivo - ostacolo al pieno sviluppo della persona, con particolare riferimento alle opportunità lavorative e di crescita professionale all'interno dell'organizzazione.

FIMA attribuisce ruolo centrale ad un clima di lavoro inclusivo ed equo, nell'ambito del quale gioca un ruolo fondamentale l'equilibrio tra vita privata e lavorativa.

Pertanto, nell'ottica di attenuare il conflitto tra impegno lavorativo e responsabilità familiari, la presente Policy è stata definita con l'obiettivo di ridurre il divario di genere, attraverso azioni che migliorino il benessere delle proprie collaboratrici e dei propri collaboratori.

Accanto ad azioni volte a raccogliere evidenze sulla percezione dell'ambiente di lavoro, FIMA promuove le seguenti misure:

Genitorialità.

- informare opportunamente le donne dell'organizzazione durante la gravidanza. Crediamo che la conoscenza dei propri diritti e doveri durante il periodo di gravidanza consenta alla donna di vivere più serenamente questa fase delicata della sua vita. A tal fine, l'Area Sindacale-Lavoro rimane a disposizione per incontrare le future mamme e fornire loro un'informativa chiara e completa.
- Agevolare il rientro al lavoro delle/dei lavoratrici/lavoratori dopo il congedo di maternità/paternità. In particolare, a seguito di colloquio con il Responsabile della propria Area, la risorsa verrà supportata nel suo reinserimento, tenuto conto dei bisogni emersi durante l'assenza. L'organizzazione si impegna a favorire un ritorno progressivo e graduale della risorsa nel luogo di lavoro; si impegna, altresì, a mettere a disposizione programmi di formazione per il re-inserimento qualora nel corso dell'assenza si realizzino cambiamenti importanti in ordine alle modalità di svolgimento della mansione.

***Work-life* balance.**

- le riunioni di lavoro verranno realizzate in orari compatibili con la conciliazione dei tempi di vita familiare e personale. Alle riunioni in oggetto potrà partecipare anche il personale part-time, nonché coloro che abbiano contratti di lavoro flessibili, discontinui, etc.;
- verranno effettuate delle revisioni periodiche delle esigenze di flessibilità delle/dei dipendenti;
- FIMA si impegna a predisporre corsi di formazione, a favore delle risorse operanti all'interno dell'organizzazione, sui temi della conciliazione vita-lavoro.

Prevenzione di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale sui luoghi di lavoro.

FIMA ripudia ogni forma di abuso e di molestia, impegnandosi a prevenire le molestie sessuali nei luoghi di lavoro attraverso un percorso di sensibilizzazione sulle molestie di genere che crei consapevolezza nelle persone e le guidi nei comportamenti quotidiani. È vietata ogni forma di abuso fisico, verbale o digitale sui luoghi di lavoro. A tal proposito, FIMA si impegna ad implementare un Piano per la prevenzione e gestione delle molestie, prevedendo una valutazione preventiva dei rischi e un'analisi degli eventi avversi segnalati.

Nell'ottica di prevenire comportamenti che si pongano in contrasto con la UNI/PdR 125:2022, FIMA si impegna a promuovere

comportamenti e linguaggi rispettosi dell'individuo e neutrali, idonei a garantire un ambiente di lavoro inclusivo e rispettoso delle diversità di genere. Inoltre, FIMA condanna qualsiasi forma di discriminazione fra i propri lavoratori, inclusa l'esclusione o la preferenza basata sulla razza, sesso, età, religione, opinione politica, nazionalità o classe sociale.
In caso in cui si verifichino episodi di discriminazione o abuso i dipendenti hanno la piena libertà di denunciarli, attraverso la compilazione di moduli anonimi.

La presente Politica per la parità di genere è stata definita dall'Alta Direzione in coordinamento con il comitato guida e verrà riesaminata avuto a riguardo l'evoluzione della normativa in materia di parità di genere, gli esiti dei monitoraggi e delle verifiche interne.

Alta Direzione

Comitato Guida

CONTROLLO DOCUMENTO	
Rev.	00
Data di emissione del documento	15/01/2024
Autore	Responsabile Sistema PdR