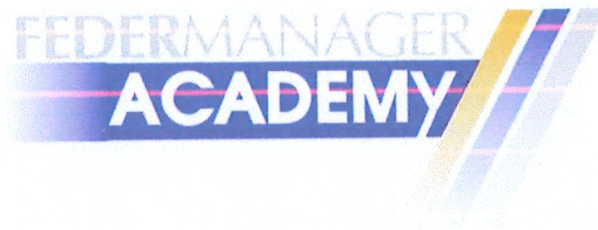


Norma Applicabile		UNI/PdR 125/2022
-------------------	--	------------------

POLITICA PARITÀ DI GENERE

		FIRMA
Versione	01 del 05/02/2025	
Redatto da:	Comitato Guida	
Approvato da:	Presidenza	



1. Premessa

Noi, in Federmanager Academy, crediamo nella valorizzazione dell'equità, diversità e inclusività. Rispetto e valorizzazione dell'unicità, accogliere il cambiamento, dedizione, stimolare le connessioni e il lavoro 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 Academy** 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 è un'espressione di questi, 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.

Come Società che predispone Interventi formativi per rispondere alle esigenze del management in un mondo sempre più complesso, in coerenza con Federmanager, 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 Federmanager, Manager Solutions, Assidai e Praesidium. 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 Academy**, quindi, siamo impegnati a colmare il divario di genere attraverso azioni concrete sancite nel nostro piano strategico, essendo comunque consapevoli che il cammino richiede un impegno crescente e costante, per affrontare con approccio olistico le aree tematiche maggiormente impattate da questo argomento.

La politica di parità di genere adottata qui in **Federmanager Academy** 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;

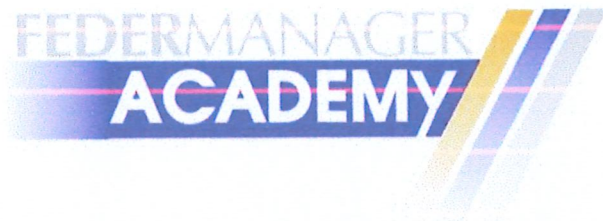
- prevedere l'identificazione di una figura Responsabile della Parità di genere al fine di avere un punto di riferimento e un supporto costante nel garantire la valorizzazione e l'equità di genere;
- creare dei processi/procedure a vario titolo collegate ai temi della parità di genere;
- comunicare e diffondere all'interno e all'esterno dell'organizzazione la propria politica di parità di genere.

2. Applicazione della politica di parità di genere

Il nostro impegno 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.

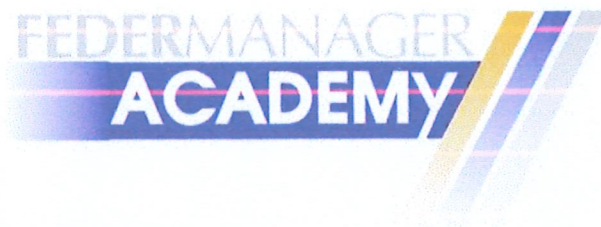
In questo contesto, il ruolo del Comitato Guida e del management è cruciale per garantire equità, inclusione e non discriminazione, intervenendo ogni qualvolta si riscontrino comportamenti non



rispettosi. Il management deve anche creare un clima favorevole all'espressione di tutte le persone per promuovere l'innovazione e la generazione di nuove idee e progetti.

In Federmanager Academy 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 e Inclusion: garantendo l'individuazione dei migliori talenti 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.
- 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. Federmanager Academy si impegna a mantenere i benefit acquisiti in qualsiasi condizione di allontanamento dal lavoro per causa evidente (es. maternità/paternità, malattie, etc.)



3. Comitato Guida

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

- Presidenza
- Responsabile della parità di genere

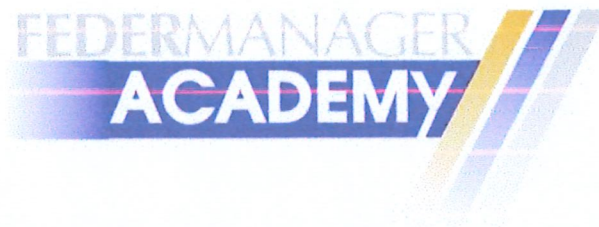
Il Comitato Guida si riunisce con cadenza almeno semestrale e ha il compito di:

- 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 figura di Responsabile di parità di genere.

4. 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 perseguiti.



5. Comunicazione interna e esterna

Il nostro impegno si concretizza in un piano di comunicazione interna e esterna, coordinato dalla figura di 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.

6. Monitoraggio e reporting

La seguente politica sarà revisionata annualmente sotto la responsabilità della Presidenza e della figura di 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.

7. 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 Academy, per tutti gli stakeholder, compresi collaboratori/collaboratrici, 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.