

	POLITICA PER LA PARITA' DI GENERE Mod. 01- D	Rev. 02
---	--	---------

UNI/PdR 125:2022

Sistema di gestione per la parità di genere

DATA	INDICE DI MODIFICA	NATURA DELLA MODIFICA
25/09/2023	00	Prima emissione
17/11/2023	01	Modifica composizione Comitato
14/06/2024	02	Modifica composizione Comitato

ORGANIZZAZIONE

C.S.I. – COMPAGNIA SURGELATI ITALIANA SPA *(di seguito anche solo “CSI”)*

VIA CATERINA TROIANI 75

00144 Roma (RM)

Web: <https://www.findus.it/>

Mail: csitaliana@legalmail.it

POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE

La presente Politica è comprensiva dell'impegno dell'azienda a:

- rispettare i principi costituzionali di parità ed uguaglianza;
- promuovere politiche di welfare a sostegno del "lavoro silenzioso" di chi si dedica alla cura della famiglia, nel rispetto del co. 1 art. 3 della Costituzione (uguaglianza formale);
- adottare misure specifiche a favore delle pari opportunità, in linea con quanto stabilito dal co. 2 art. 3 della Costituzione (uguaglianza sostanziale);
- rispettare le disposizioni legislative in materia di pari opportunità, diversità e inclusività di ogni genere;
- porre particolare attenzione nel prevenire ogni forma di discriminazione di genere o forma di violenza fisica, verbale e/o digitale;
- adottare politiche e misure per favorire l'occupazione femminile - specie quella delle giovani donne e quella qualificata;
- adottare misure che favoriscano l'effettiva parità tra uomini e donne nel mondo del lavoro;
- garantire condizioni di lavoro sempre migliori ed eque per i nostri lavoratori, applicando e rispettando tutte le disposizioni legislative in materia, nazionali ed internazionali, i contratti collettivi, gli impegni sottoscritti dall'organizzazione ed i requisiti previsti dagli standard internazionali;
- implementare, attuare e mantenere nel tempo il rispetto dei requisiti per la parità di genere e adeguarsi ai nuovi requisiti eventualmente richiesti;
- assicurare a tutto il personale adeguata formazione e informazione in materia di etica, inclusività e pari opportunità;
- includere criteri di sostenibilità sociale basati sui principi di inclusione ed uguaglianza come parte del processo di valutazione e selezione del personale;
- adottare un approccio di dialogo e confronto nei rapporti con i dipendenti al fine di coinvolgerli nel nostro impegno verso la sostenibilità sociale e sensibilizzarli nei confronti dei principi della parità di genere;
- definire e aggiornare in modo continuo la presente Politica per la Parità di Genere;
- realizzare audit e verifiche periodiche interne volte ad accertare il rispetto dei requisiti sociali di parità, pianificando ed attuando eventuali azioni correttive e di miglioramento laddove necessario;
- selezionare, valutare e prediligere i fornitori anche sulla base della loro capacità di rispettare i diritti umani dei propri dipendenti, valutare gli impatti di salute e sicurezza sulle persone e mantenere e gestire nel tempo sistemi di gestione aziendale certificati;
- estendere l'impegno dell'azienda verso la sostenibilità sociale anche oltre il perimetro delle nostre attività, coinvolgendo in maniera attiva gli stakeholder e promuovendo i principi di uguaglianza ed inclusione, identificando e gestendo gli impatti sociali in modo etico e responsabile;
- partecipare al dialogo con tutte le parti interessate, documentando e comunicando a tutti gli stakeholder l'impegno dell'azienda in materia di parità di genere;
- promuovere la piena trasparenza e correttezza in tutte le nostre attività lavorative e nei rapporti con gli stakeholder, dipendenti compresi.

La Politica viene periodicamente riesaminata in sede di riesame dalla Direzione al fine di garantirne l'adeguatezza, l'appropriatezza e la continua efficacia.

La Direzione ha nominato, attraverso apposito atto, un **Comitato Guida** che, intende assicurare la parità di genere relativa alla presenza e alla crescita professionale delle donne nell'organizzazione.

In tal senso, vuole procedere alla valorizzazione delle diversità presenti nei ruoli che operano nell'organizzazione e a mantenere processi in grado di sviluppare l'empowerment femminile nelle attività di business.

L'attenzione dell'organizzazione, nel percorso che assicura il raggiungimento e il mantenimento di tale scopo, focalizza i propri sforzi nelle seguenti aree predisposte dalla prassi UNI 125:2022:

1. Cultura e strategia
2. Governance
3. Processi HR
4. Opportunità
5. Equità remunerativa
6. Genitorialità

CSI crede che lo sviluppo di un modello culturale che promuove la parità di genere, oltre a generare “valore sociale” apprezzato nel contesto economico istituzionale, nazionale ed europeo, costituisca un fattore di sviluppo per il modello di business che l'organizzazione ha adottato.

Risultati basati sulla soddisfazione delle parti interessate

L'organizzazione intende assicurare la parità di genere attraverso azioni concrete che, oltre a risultare conformi ai requisiti/indicatori stabiliti nelle singole aree indicate, risultino di reale e concreto apprezzamento per le parti interessate.

L'attenzione alla soddisfazione delle parti interessate in qualunque momento e in qualunque circostanza della vita lavorativa all'interno dell'organizzazione, si esplica attraverso il presidio dei seguenti aspetti:

- Selezione ed assunzione (recruitment)
- Gestione della carriera
- Equità salariale
- Genitorialità, cura
- Conciliazione dei tempi vita-lavoro (work-life balance)
- Prevenzione abusi e molestie

Per ciascuno dei suddetti aspetti, l'organizzazione ha stabilito delle specifiche politiche, riportate di seguito.

A ciascuna politica, che esprime i principi a cui l'organizzazione si ispira, l'organizzazione ha associato degli obiettivi di parità, specifici e misurabili indicati nel **Piano Strategico per la Parità di Genere**.

POLITICHE SPECIFICHE PER LA PARITÀ DI GENERE

In relazione all'analisi dei propri processi di business, l'azienda ha compreso e stabilito i principi da rispettare per ciascuno di essi, con lo scopo di affrontare:

- i gap esistenti in riferimento agli indicatori stabiliti dalla prassi UNI PdR 125:2022
- le esigenze delle donne presenti in organizzazione, viste come le principali parti interessate ai concreti risultati del sistema

Ha quindi individuato le seguenti 6 politiche (procedure):

Selezione ed assunzione (recruitment)

Nelle attività di selezione ed assunzione del personale da impiegare nelle attività di business, la nostra organizzazione rispetta, nella prospettiva del miglioramento, i seguenti principi:

- la selezione della persona candidata deve essere esercitata in maniera neutrale rispetto al genere;
- i criteri di selezione devono prendere in considerazione i requisiti rivolti alle qualità personali come la professionalità, la competenza, la specializzazione, l'esperienza;
- la selezione non deve vertere su questioni relative a matrimonio, gravidanza e responsabilità familiari;
- la posizione lavorativa, prevista in fase di assunzione, deve prevedere una retribuzione riferita alle mansioni e alle responsabilità e non influenzata dal genere;
- la selezione deve considerare che le percentuali di donne e uomini il cui contratto prevede una remunerazione variabile siano bilanciate.

Gestione della carriera

La nostra organizzazione è consapevole che i risultati economici raggiunti dipendono anche dalle risorse umane che vi lavorano e tutte le occasioni di sviluppo devono essere riferite ai soli risultati e al solo merito della persona a prescindere dal genere. La nostra organizzazione, nella prospettiva del miglioramento, gestisce le carriere del personale interno rispettando i seguenti principi:

- l'attribuzione di ruoli e mansioni di leadership deve essere neutra rispetto al genere;
- la progettazione dei percorsi di carriera e la loro presentazione devono essere offerte in maniera indifferenziata rispetto al genere;
- i criteri con cui vengono stabiliti i percorsi di carriera del personale sono improntati alla trasparenza e sono neutrali rispetto a genere;
- le promozioni tengono sempre conto della neutralità rispetto al genere, in riferimento ai diversi livelli funzionali
- l'ambiente lavorativo deve assicurare la possibilità a tutte le persone di esprimersi ed il benessere (tecnologico e fisico) per garantire le migliori performance;
- la formazione per lo sviluppo delle competenze e della consapevolezza rappresenta un processo fondamentale inteso a rimuovere eventuali difficoltà di carriera e a ripristinare eventuali equilibri di leadership nel genere;

Equità salariale

La nostra organizzazione, in fase di assunzione e durante tutta la carriera del personale intende assicurare l'equità salariale a prescindere dal genere. L'organizzazione non considera asimmetricamente i costi da sostenere per remunerare le persone di genere diverso. Nel provvedere alla determinazione, alla corresponsione e alle modifiche della retribuzione, l'organizzazione rispetta i seguenti principi:

- la retribuzione delle persone è riconosciuta in relazione al ruolo e alle responsabilità; eventuali aggiunte a titolo di benefit e di premio a tale retribuzione, si intendono esclusivamente basate sui risultati prodotti e riconosciuti;
- la retribuzione, la corresponsione di premi e l'assegnazione di benefit, per trasparenza, sono documentate;
- i criteri di retribuzione, premi e benefit sono documentati;
- a chiunque dello staff è riconosciuto il diritto di segnalare eventuali disparità di trattamento.

Genitorialità e cura

La nostra organizzazione intende rimuovere ogni ostacolo alla genitorialità, supportando la maternità e la paternità attraverso attività intese a soddisfare le esigenze di chi, in ragione del proprio stato connesso alla genitorialità, deve bilanciare il proprio impegno tra il lavoro e le nuove occorrenze emerse. L'organizzazione sostiene tale intenzione alla luce dei seguenti principi:

- la maternità e la paternità sono sostenute da programmi di formazione e informazione;
- la maternità è assistita prima, durante e dopo la nascita;
- il congedo di paternità deve essere promosso affinché ne usufruiscano tutti i potenziali beneficiari per l'intero periodo previsto dalla legge.

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

La nostra organizzazione intende fornire al proprio personale la possibilità di gestire il tempo da dedicare alla vita e al lavoro attraverso un bilanciamento di equilibri che tenga conto sia degli obiettivi di business aziendali, sia del benessere psico-fisico del/della lavoratore/lavoratrice derivante da una maggiore libertà di autodeterminazione.

I principi alla base della conciliazione dei tempi di vita-lavoro sono i seguenti:

- le misure work life balance sono rivolte a tutto il personale a prescindere dal genere;
- l'organizzazione adotta il part-time per chi ne faccia richiesta compatibilmente con le necessità aziendali, la flessibilità degli orari e lo smart working;
- l'organizzazione permette il collegamento telematico con tutto il personale che lavora da remoto, per le attività lavorative e la partecipazione alle riunioni.

Prevenzione abusi e molestie

La nostra organizzazione ripudia ogni forma di abuso e di molestia ed esercita un'attività di prevenzione e repressione del fenomeno. L'organizzazione attua la prevenzione attraverso azioni concrete i cui principi prevedono:

- che i rischi relativi ad abusi e molestie siano individuati;
- che l'organizzazione pianifichi in relazione a tale rischio delle azioni di prevenzione;
- la possibilità di segnalare sospetti e/o fatti inerenti ad abusi e molestie;
- l'assoluta tutela, da parte dell'organizzazione delle persone segnalanti, da successive eventuali ritorsioni;
- che l'organizzazione analizzi e comprenda eventuali episodi di abusi e molestie;
- lo sviluppo di una comunicazione gentile e neutrale rispetto al genere.