Fondazione Beata Lucia
Versa Dalumi O.N.L.U.S.

# ALL.1 POLITICA PER LA PARITA' DI GENERE

Con l'obiettivo di svolgere al meglio la propria missione e in coerenza con la visione strategica, la Fondazione Beata Lucia Versa Dalumi O.N.L.U.S. ha deciso di adottare un Sistema di Gestione per la Parità di Genere conforme alla prassi UNI/PdR 125:2022, quale valido strumento per assicurare la parità di genere relativa alla presenza e alla crescita professionale dei/delle dipendenti, perfezionando la cultura inclusiva; in tal senso, vuole valorizzare le diversità presenti nei ruoli che operano nell'organizzazione e mantenere processi in grado di sviluppare l'empowerment femminile e maschile nelle proprie attività.

La Fondazione vuole assicurare il raggiungimento e il mantenimento di tale scopo focalizzando i propri sforzi nelle seguenti aree definite dalla prassi UNI 125:2022:

- Cultura e strategia;
- Governance;
- Processi HR;
- Opportunità;
- Equità remunerativa;
- Genitorialità.

Per favorire il raggiungimento della parità di genere la Fondazione Beata Lucia Versa Dalumi O.N.L.U.S. ritiene fondamentale l'adozione di un Sistema di Gestione per la Parità di Genere al fine di sviluppare un modello organizzativo che promuova la parità di genere e valorizzi l'equità e l'inclusività come di seguito descritto:

**Selezione ed assunzione del personale**

La Fondazione nelle attività di selezione ed assunzione del personale rispetta, nella prospettiva del miglioramento, i seguenti principi:

1. La selezione della persona candidata deve essere esercitata in maniera neutrale rispetto al genere;
2. I criteri di selezione devono prendere in considerazione i requisiti rivolti alle qualità personali come la professionalità, la competenza, la specializzazione e l'esperienza;
3. La selezione non deve prevedere questioni relative a matrimonio, gravidanza e responsabilità familiari;
4. La selezione deve considerare che la presenza delle donne e degli uomini nell'organico deve essere bilanciata rispetto al totale delle persone presenti;
5. I ruoli riferiti a dirigenti e responsabili devono essere distribuiti in maniera equilibrata;
6. La posizione lavorativa, prevista in fase di assunzione, deve prevedere una retribuzione riferita alle mansioni e alle responsabilità e non influenzata dal genere;
7. La selezione deve considerare che le percentuali di donne e uomini il cui contratto prevede una remunerazione variabile siano bilanciate.

| MAN – ALL. 1 POLITICA PER LA PARITA' DI GENERE | | | | |
|---|---|---|---|---|
| REVISIONE | DATA | REDAZIONE | APPROVAZIONE | Motivo della Revisione |
| 00 | 29/01/2025 | Responsabile sistema di gestione, comitato guida, direzione | Consiglio di Amministrazione | Prima emissione in conformità alla prassi UNI/PdR125:2022 |

**Gestione della carriera**

L'Ente è consapevole che i risultati economici raggiunti dipendono anche dalle risorse umane che vi lavorano e tutte le occasioni di sviluppo di tale carriera intende riferirle ai soli risultati e al solo merito della persona a prescindere dal genere.

**Equità salariale**

L'Ente, 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.

**Genitorialità e cura**

La Fondazione intende non costituire alcun 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.

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

La Fondazione intende poter 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 della Fondazione, sia del benessere psicofisico del lavoratore derivante da una maggiore libertà di autodeterminazione.

**Prevenzione abusi e molestie**

L'Ente ripudia ogni forma di abuso e di molestia per tale proposito esercita un'attività di prevenzione e repressione del fenomeno a tolleranza zero.

La Fondazione Beata Lucia Versa Dalumi O.N.L.U.S. crede che lo sviluppo di un modello culturale che promuove la parità di genere, oltre a generare "valore sociale", costituisca un fattore di sviluppo per l'organizzazione.

Bagolino, 29/01/2025

*Il Consiglio di Amministrazione*