SanArti

FONDO DI ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA
PER I LAVORATORI DELL'ARTIGIANATO

POLITICA
DI PARITÀ DI GENERE

SAN.ARTI. Fondo di Assistenza Sanitaria Integrativa per i Lavoratori dell'Artigianato
Via Nomentana, 134 - 00162 Roma - C.F. 97710930583
Tel. (+39) 06.87678095 | web: www.sanarti.it | e-mail: info@sanarti.it |PEC: sanarti@pec.it

Il Fondo SanArti crede fermamente nei valori dell'inclusività, della parità di genere e della non-discriminazione ed integrazione all'interno dei contesti sia aziendali che sociali e pertanto si impegna a favore dell'inclusione, della parità di genere, della valorizzazione delle diversità e l'empowerment femminile.

SanArti, pertanto, intende valorizzare le diversità presenti nei ruoli che operano all'interno dell'organizzazione e sviluppare l'empowerment femminile nelle attività del Fondo e, al fine di creare un presidio attivo in Tema di Parità di Genere, ha costituito un **Comitato Guida** volto alla gestione e al monitoraggio delle tematiche legate all'inclusione, alla parità di genere e integrazione.

Il Comitato Guida, ha quindi definito una Politica per la Parità di Genere in cui vengono precisati **i principi, gli obiettivi e le indicazioni guida** che impegnano il Fondo.

La Politica di Parità di Genere è rivolta a tutti i dipendenti del Fondo nonché comunicata e condivisa con tutti gli stakeholder al fine di avere un impatto maggiore.

Principi

La Politica di Parità di Genere di SanArti si fonda sui seguenti principi:

- Garantire le Pari opportunità: sostenere la parità di genere attraverso l'adozione di politiche e misure che favoriscano l'occupazione femminile e l'effettiva parità tra uomo e donna nel mondo del lavoro
- Garantire il Pari trattamento: riconoscere, rispettare e valorizzare la diversità per raggiungere una più equa parità di genere
- Garantire adeguate condizioni di conciliazione vita-lavoro
- Garantire un ambiente di lavoro che rifiuti stereotipi, discriminazioni e abusi promuovendo l'inclusione e il senso di appartenenza
- Diffondere una cultura della diversità e della inclusione

SanArti ha quindi avviato un percorso interno alla propria organizzazione attraverso la formalizzazione e implementazione di un sistema di gestione che garantisca nel tempo il mantenimento dei requisiti definiti ed attuati, misurando, in conformità alla UNI/PdR 125:2022, gli stati di avanzamento dei risultati attraverso la predisposizione di specifici KPI (Key Performance Indicator - Indicatori chiave di prestazione) su 6 aree tematiche:

1. Cultura e strategia
2. Governance
3. Processi HR
4. Opportunità

5. Equità remunerativa
6. Genitorialità

Obiettivi

Il Fondo, pertanto, definisce gli obiettivi da perseguire:

➢garantire le pari opportunità nella carriera e nell'accesso alle posizioni lavorative e una riduzione dei bias durante il processo di selezione dei candidati;

➢diffondere la cultura dell'inclusione e della non discriminazione attraverso l'informazione e la formazione

➢comunicare in modo trasparente, internamente ed esternamente, la propria volontà di perseguire la parità di genere, valorizzare le diversità e supportare il rafforzamento del genere femminile;

➢garantire l'utilizzo di comportamenti e di linguaggio in grado di assicurare un ambiente di lavoro inclusivo e rispettoso delle diversità di genere;

➢adottare una politica retributiva equa per garantire che i dipendenti di entrambi i sessi ricevano un salario equo per il lavoro svolto;

➢individuare iniziative che valorizzino l'esperienza della genitorialità, tutelando la relazione tra il personale e il Fondo, prima, durante e dopo la maternità/paternità;

➢garantire che i dipendenti di entrambi i sessi abbiano la possibilità di equilibrare le loro responsabilità lavorative e familiari

In particolare, SanArti intende attuare la presente Politica attraverso azioni concrete dettagliate nel **Piano strategico per la parità di genere**, nell'ambito dei seguenti temi:

1. Selezione ed assunzione (recruitment)
2. Gestione della carriera
3. Equità salariale
4. Genitorialità e cura
5. Work-life balance
6. Attività di prevenzione di ogni forma di abuso sul luogo di lavoro

Pertanto, il Fondo si impegna concretamente:

1. ad adottare pratiche di recruiting che garantiscano che tutti i candidati siano valutati in base alle loro capacità e competenze, indipendentemente dal loro sesso; a selezionare la persona

candidata in maniera neutrale rispetto al genere; a prevedere criteri di selezione che prendano in considerazione i requisiti rivolti alle qualità personali come la professionalità, la competenza, la specializzazione, l'esperienza; a non prevedere durante la selezione indagini relative a matrimonio, gravidanza e responsabilità familiari.

2. ad assicurare la non discriminazione e le pari opportunità nello sviluppo professionale e nelle promozioni; a prevedere opportunità di formazione specificatamente rivolte allo sviluppo e al miglioramento delle competenze professionali di leadership

3. ad assicurare nei processi di comunicazione interna ed esterna una strategia di comunicazione responsabile, equa, inclusiva ed accessibile a tutto il personale e agli stakeholder; ad impegnarsi costantemente in iniziative sui temi di diversità, equità, inclusione e parità di genere

4. ad adottare pratiche di remunerazione eque per garantire che i dipendenti di entrambi i sessi ricevano un salario equo per il lavoro svolto; a riconoscere la retribuzione in relazione al ruolo e alla responsabilità per cui eventuali aggiunte a titolo di benefit e di premio, devono intendersi esclusivamente basati sui risultati prodotti e riconosciuti, sul merito, le abilità, le competenze e le performance dei singoli, tenuto conto anche del ruolo organizzativo ricoperto.

5. a garantire che i dipendenti di entrambi i sessi abbiano accesso ai congedi parentali e alle opzioni di cura dei figli e dei caregivers; a sostenere la maternità e la paternità con programmi di formazione, informazione e reinserimento; a promuovere il congedo di paternità affinché tutti i potenziali beneficiari ne usufruiscano per l'intero periodo previsto dalla legge; a supportare la maternità prima, durante e dopo la nascita.

6. a garantire che i dipendenti di entrambi i sessi abbiano la possibilità di equilibrare le loro responsabilità lavorative e familiari, applicando regole di organizzazione del lavoro flessibili e lavoro a distanza; ad adottare la flessibilità degli orari di lavoro, lo smart working quale modalità di lavoro flessibile nel tempo e nello spazio e il part time; a garantire il collegamento telematico con tutto il personale che lavora dall'esterno per svolgere l'attività lavorativa e la partecipazione alle riunioni.

7. a ripudiare ogni forma di abuso e molestia ed a prevenire e gestire gli abusi e le molestie di genere all'interno dell'organizzazione; ad attuare 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 molesti
- Lo sviluppo di una comunicazione gentile e neutrale rispetto al genere

La Direzione affida il coordinamento per l'attuazione della presente politica al Referente HR e si impegna a destinare, nell'ambito dei propri poteri di spesa, le risorse necessarie per dare attuazione concreta agli obiettivi prefissati nelle Politiche.

La presente Politica sarà oggetto di diffusione attraverso:

- la comunicazione verso tutte le risorse umane e gli stakeholder;

- attività di formazione e sensibilizzazione sul tema della parità di genere;

- la pubblicazione sul sito aziendale.

Il Comitato Guida provvederà, con cadenza almeno annuale salvo più stringente esigenza, a riesaminare la presente Politica affinché la stessa possa essere riconfermata o aggiornata anche tenendo conto del proprio contesto di riferimento, dell'evoluzione normativa sul tema della parità di genere, sugli esiti dei monitoraggi e delle verifiche interne.