
POLITICA PER LA PARITA' DI GENERE

UNI PdR 125:2022



05 GIUGNO 2024

BANCA DEL PICENO

PREMESSA

La promozione della diversità, dell'inclusione e dell'equità è un elemento cruciale per un modello di sviluppo sostenibile e costituisce uno dei principi fondamentali per il Gruppo Bancario Cooperativo Iccrea.

Già da tempo il Gruppo Bancario Cooperativo Iccrea ha formalizzato, all'interno della **Politica di Gruppo in materia di Diversità Equità e Inclusione**, il suo impegno a rendere il luogo di lavoro un ambiente inclusivo, accogliente e plurale, in cui vengono abbattute le distanze e rimossi gli ostacoli di natura culturale, materiale e organizzativa, inclusa la distanza geografica, che possano compromettere il rispetto e l'inclusione delle disabilità, della parità di genere, dell'orientamento di razza, sesso e religione, delle idee altrui e delle differenze generazionali.

DESTINATARI E CAMPO DI APPLICAZIONE

La politica si rivolge a tutti gli stakeholder della BANCA DEL PICENO, ivi inclusi, il Gruppo ICCREA, i soci, i suoi dipendenti, collaboratori, fornitori, sostenitori e clienti con l'obiettivo di avere un impatto significativo nella propria rete. I principi sanciti all'interno del documento vengono divulgati tramite apposite sessioni di comunicazione, coinvolgimento e ascolto sia del personale interno sia dei propri stakeholder, al fine di garantire la coerenza del documento con il contesto mutevole in cui opera.

PRINCIPI e IMPEGNI

La BANCA DEL PICENO ha intrapreso un percorso di certificazione della parità di genere con l'obiettivo di valorizzare una cultura della banca basata sul rispetto delle persone e delle pari opportunità.

A tal fine, la BANCA DEL PICENO ha deciso di attuare e implementare un **Sistema di Gestione per la Parità di Genere** conforme alla prassi di riferimento **UNI PdR 125:2022** che garantisca l'applicazione di politiche di equità, inclusione e parità di genere e incoraggi la **valorizzazione delle diversità e l'empowerment femminile**.

Il Consiglio di Amministrazione, in collaborazione e con il coordinamento del **Comitato Guida**, definisce e attua la **Politica per la Parità di Genere** stabilendo i principi, gli obiettivi e fornendo indicazioni guida sui temi relativi alla parità di genere.

Pertanto si impegna a:

- definire un **Piano Strategico** che possa favorire e sostenere lo sviluppo di un ambiente di lavoro inclusivo che preveda valori aziendali coerenti con una cultura inclusiva e che sia in linea con la normativa nazionale e con la **Politica di Gruppo** in materia di diversità, equità e inclusione;
- adottare **Politiche Specifiche** sulla Parità di Genere collegate ai Temi del Piano Strategico;

- rispettare procedure di selezione, assunzione e gestione delle carriere nella banca che garantiscano uguali possibilità a tutto il personale, favorendo il rafforzamento del genere femminile;
- garantire **equità remunerativa** per genere, a parità di tutte le altre condizioni;
- definire politiche per la gestione della **genitorialità** e della **conciliazione vita-lavoro**;
- creare un ambiente di lavoro **inclusivo, collaborativo, solidale, trasparente** e aperto all’ascolto di tutto il personale;
- esercitare una attività di prevenzione e repressione del fenomeno a **“tolleranza zero”** attraverso l’individuazione dei rischi relativi ad abusi e molestie e la pianificazione delle azioni di prevenzione in ragione dei rischi eventualmente individuati;
- comunicare in modo trasparente, a tutte le parti interessate, la volontà di perseguire la parità di genere, **valorizzare le diversità** e supportare l’incremento occupazionale del genere meno rappresentato;
- attuare misure volte a **prevenire** ogni forma di abuso (molestie) fisico, verbale, digitale negli ambienti di lavoro.

OBIETTIVI

Il Sistema di Gestione per la Parità di Genere implementato si fonda quindi su regole e prassi stabilite e concordate con tutta l’Organizzazione, formalizzate in appositi documenti e procedure, utili per guidare ciascuna funzione bancaria nello svolgimento della propria attività e in modo da garantire i seguenti obiettivi:

- creare un ambiente di lavoro flessibile, bilanciato tra vita-lavoro, favorevole all’inclusione, alla parità di genere e alla valorizzazione della diversità di genere;
- realizzare un modello di governance volto a definire la presenza di processi di identificazione e rimedio a qualsiasi evento di non inclusione;
- definire processi in ambito HR basati su principi di inclusione e rispetto delle diversità;
- migliorare la capacità dell’organizzazione di creare accessi neutrali dei generi ai percorsi di carriera e di crescita interna;
- attuare azioni di informazione e formazione sui temi delle pari opportunità, evitando stereotipi;
- adottare una comunicazione, anche attraverso attività di marketing e pubblicità, che promuova i valori della parità di genere;
- promuovere politiche di supporto per il personale nelle loro attività genitoriali e di caregiver;
- prevenire e ostacolare ogni forma di abuso fisico, verbale e digitale nei luoghi di lavoro.

Gli obiettivi sopra citati sono specificati in termini di **Indicatori di Prestazione (KPI)** e nel **Piano Strategico**, il loro raggiungimento è possibile soltanto attraverso l'impegno di tutto il personale. Pertanto, a ciascun responsabile di funzione e a tutti i dipendenti bancari è richiesto di operare in modo da rispettare quanto indicato dal Sistema di Gestione nonché di applicare quotidianamente i principi contenuti nella presente Politica.

Il Consiglio di Amministrazione assegna risorse (budget), responsabilità ed autorità adeguate al perseguimento, al raggiungimento ed al mantenimento degli obiettivi di parità di genere stabiliti.

La BANCA DEL PICENO predispone e diffonde agli stakeholder un **Piano di Comunicazione** relativo al proprio impegno sui temi della parità di genere e della diversità e inclusione, garantendo una comunicazione coerente con i principi espressi nel presente documento e in linea con gli obiettivi stabiliti e attuati attraverso il Piano Strategico.

La Politica per la Parità di Genere sarà revisionata periodicamente durante le attività di riesame del Sistema, per garantire che dipendenti e collaboratori ne comprendano appieno i contenuti impegnandosi ad attuarli, e gli stakeholder siano sempre informati dell'evoluzione del contesto di riferimento della società.

In BANCA DEL PICENO sosteniamo il principio di non ritorsione e garantiamo la segretezza dell'identità del segnalatore per prevenire qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o qualsiasi tipo di penalizzazione, secondo quanto previsto dalle normative applicabili e dalle best practice nazionali ed internazionali in tema di whistleblowing.

Il Presidente
Sandro Donati