

POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE E COLLEGATE

Rev. 0 del 10/04/2024

MISSION E VISIONE STRATEGICA

Mission: Sostenere le aziende, da quasi 20 anni Fidimed aiuta le imprese.

Fidimed è una società cooperativa per azioni di garanzia collettiva dei fidi, opera senza fini di lucro nel settore bancario e parabancario, prestando garanzie a favore delle micro, piccole e medie imprese appartenenti a tutti i settori produttivi ed erogando finanziamenti diretti.

Dal 2010 è un intermediario finanziario ex art.106 del T.U.B. vigilato da Banca d'Italia. Questo riconoscimento consente il rilascio di garanzie richieste ed apprezzate dal sistema bancario.

È una realtà in continua espansione, opera in ambito nazionale e si propone come partner solido e affidabile per tutte le imprese che hanno esigenze di liquidità per il ciclo aziendale e di finanziamenti a medio e lungo termine a supporto degli investimenti produttivi.

Se richiesta, può intervenire ad indicare le soluzioni aziendali idonee ad eliminare i vari elementi di instabilità che caratterizzano spesso la gestione delle imprese, sia in termini di consulenza finanziaria sia prestando garanzie a favore delle piccole e medie imprese per il consolidamento economico patrimoniale delle stesse.

Il Catalogo Prodotti è in grado di soddisfare tutte le esigenze finanziarie di un'impresa ed in particolare:

- PRODOTTI DI RISCHIO
 - Garanzia Mutualistica
 - Fideiussioni Commerciali
 - Progetto EASY PLUS - Banca Progetto
 - TOP CASH - Banca di Credito Peloritano
 - Microcredito
 - Credit Sprint – illimity Bank
- SERVIZI DI CONSULENZA
 - Business Plan Credit Check
 - Attestazioni di Capacità Finanziaria
 - Asseverazione

IL PERCORSO VERSO LA PARITÀ DI GENERE

Con l'obiettivo di svolgere al meglio la propria missione e in coerenza con la visione strategica, **Fidimed** ha deciso di adottare un Sistema di Gestione per la Parità di Genere (SGPG) conforme alla UNI/PdR125:2022, quale valido strumento per assicurare la parità di genere relativa alla presenza e alla crescita professionale delle donne, valorizzando la cultura inclusiva e l'attivazione di processi in grado di sviluppare l'empowerment femminile.

Il conseguimento della certificazione per **Fidimed** rappresenterà solo il primo tassello di un percorso d'implementazione delle politiche di parità di genere, nell'ottica del miglioramento e della promozione dell'uguaglianza di genere. La certificazione, infatti, ha l'obiettivo di accompagnare e incentivare **Fidimed** ad adottare policy idonee a ridurre il divario di genere con i conseguenti benefici per il benessere del personale, oltre agli impatti reputazionali ed etici.

I PRINCIPI ISPIRATORI

I Principi fondamentali alla base della Politica per la Parità di Genere di **Fidimed**, sono:

- IMPARZIALITÀ E INCLUSIVITÀ
- CORRETTEZZA E TRASPARENZA
- VALORIZZAZIONE DEL PERSONALE
- TUTELA DELLA PERSONA
- CONTRASTO AD OGNI FORMA DI VIOLENZA E DISCRIMINAZIONE

L'attenzione con la quale **Fidimed** concentra i propri impegni, affinché il proprio SGPG soddisfi i requisiti specificati nella UNI/PdR 125:2022, è ispirato - in linea con la *Strategia per la parità di genere 2020-2025 definita dall'Unione Europea* - al perseguimento dei seguenti obiettivi:

- ✓ aumento della partecipazione delle donne al mercato del lavoro;
- ✓ riduzione del divario retributivo e pensionistico fra uomini e donne, anche per combattere la povertà femminile;
- ✓ promozione della parità tra uomo e donna nel processo decisionale;
- ✓ contrasto agli stereotipi, alla violenza di genere e protezione e sostegno alle vittime.

L'IMPEGNO DELLA DIREZIONE

Per favorire il raggiungimento dei principi e degli obiettivi enunciati la Direzione di **Fidimed** ritiene fondamentale la continua adozione del SGPG al fine di sviluppare un modello organizzativo che promuova la parità di genere e valorizzi l'equità e l'inclusività.

Fidimed si impegna:

- ✓ ad adottare strumenti per prevenire ogni forma di discriminazione di genere e per contrastare qualsiasi atto lesivo della dignità del personale, indipendentemente dal ruolo ricoperto e dal livello di responsabilità;
- ✓ a valorizzare le diversità in ogni processo aziendale: dalla ricerca e selezione delle risorse umane all'accesso alla formazione, dalla definizione delle politiche retributive alla valutazione delle performance e all'attribuzione dei sistemi premianti, dalla selezione dei fornitori all'erogazione dei servizi/ fornitura dei prodotti;
- ✓ a sostenere il welfare familiare dei propri dipendenti attraverso modalità di lavoro (*smart working, part time, orari di lavoro flessibili*) tali da favorire la conciliazione tra attività professionale e vita privata;
- ✓ a favorire azioni di informazione, sensibilizzazione, engagement del personale sui temi delle pari opportunità e dell'empowerment femminile, evitando stereotipi e promuovendo la visibilità del contributo femminile;
- ✓ a promuovere una comunicazione, anche attraverso attività di marketing e pubblicità, che dichiari in modo trasparente la volontà di conseguire la parità di genere e valorizzare la diversità e supportare l'empowerment femminile.

POLITICHE SPECIFICHE SULLA PARITÀ DI GENERE

Si tratta di politiche più specifiche sulla parità di genere e che forniscono gli input necessari per formulare il Piano Strategico per la parità di genere e per individuare, sviluppare e attuare le procedure specificamente dedicate alla parità di genere, in base al contesto di riferimento di **Fidimed**.

Le policy per la parità di genere, sviluppate in relazione alla politica, sono relative ai temi del Piano strategico:

1. Selezione ed assunzione (recruitment)
2. Gestione della carriera
3. Equità salariale
4. Genitorialità, cura
5. Conciliazione dei tempi vita-lavoro (work-life balance)
6. Attività di prevenzione di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia) sui luoghi di lavoro

Nello specifico, gli impegni assunti da **Fidimed** riguardano la redazione di un piano strategico che tratti dei temi previsti dalla prassi:

Selezione ed assunzione (recruitment); Gestione della carriera; Equità salariale; Genitorialità, cura; Conciliazione dei tempi vita-lavoro (work-life balance); Attività di prevenzione di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia) sui luoghi di lavoro

E in particolare:

- mettere in atto politiche e piani di reclutamento atti a favorire e valorizzare le diversità e la parità di genere;
- definire processi finalizzati ad assicurare lo sviluppo professionale, promozioni, concessione di benefit, bonus, servizi dedicati;
- applicare prassi di gestione e sviluppo delle risorse umane che promuovano una cultura inclusiva di crescita professionale, garantendo pari opportunità a tutto il personale;
- garantire una governance di **Fidimed** volta a definire adeguati presidi organizzativi e la parità di genere nella leadership aziendale di alto livello;
- definire processi HR (human resources) relativi ai diversi stadi che caratterizzano il ciclo di vita di una risorsa in **Fidimed** basati su principi di inclusione e rispetto delle diversità;
- garantire opportunità di crescita ed inclusione delle donne in azienda, promuovendo l'educazione, la formazione e lo sviluppo personale delle donne e l'autonomia;

- garantire equità remunerativa per genere e la tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro (part-time; flessibilità orario di lavoro; smart-working);
- garantire la presenza di politiche che assicurino che i generi siano equamente rappresentati tra i relatori del panel di tavole rotonde, eventi, convegni o altro evento anche di carattere scientifico;
- garantire che siano disponibili canali di comunicazione per consentire alle risorse di esprimere opinioni, suggerimenti e segnalazioni (anche in forma anonima);
- garantire l'utilizzo di un linguaggio in grado di assicurare un ambiente di lavoro inclusivo e rispettoso delle diversità di genere.

MONITORAGGIO E ATTUAZIONE DELLA POLITICA

La Politica generale sulla parità di genere e quelle collegate, nel quadro più ampio delle linee programmatiche di **Fidimed**, prevede, ai fini di valutarne l'idoneità e la necessità di effettuare modifiche o integrazioni, congiuntamente al Comitato Guida per la Parità di Genere, la definizione e il Riesame periodico degli obiettivi sulla parità di genere.

DIFFUSIONE DELLA POLITICA

La politica sulla parità di genere è comunicata e diffusa a tutto il personale e alle parti interessate mediante la comunicazione interna e la pubblicazione sul sito istituzionale.