



Politica per la Parità di Genere

COFACE Italia Srl e

Compagnie Française d'Assurance pour le Commerce Extérieur SA

(di seguito Coface in Italia)

Data inizio	Dicembre 2024
Scopo	La Politica per la Parità di Genere (di seguito anche la "Politica") di Coface in Italia definisce i principi, gli obiettivi e le indicazioni guida che definiscono l'impegno della stessa nei confronti dei temi relativi alla parità di genere
Dipartimento	Risorse Umane
Revisioni	

POLITICA PER LA PARITA' DI GENERE

La Politica per la Parità di Genere (di seguito anche la “Politica”) di Coface in Italia definisce i principi, gli obiettivi e le indicazioni guida che definiscono l’impegno della stessa nei confronti dei temi relativi alla parità di genere.

La Politica per la Parità di Genere è stata definita dalla Direzione, in coordinamento con il Comitato Guida per la Parità di Genere, è rivolta a tutti i dipendenti/le dipendenti e condivisa con l’obiettivo di avere un impatto maggiore nella propria rete.

Coface in Italia, tramite l’implementazione di un Sistema di Gestione per la Parità di Genere, conforme alla UNI/PdR 125:2022, e una cultura fondata sul rispetto e sulla valorizzazione della diversità di genere, età, origine, sociale, religiosa, idee politiche, abilità psicofisiche, identità ed orientamento sessuale, si impegna:

- a diffondere la cultura dell'inclusione e della non discriminazione attraverso l'informazione e la formazione aziendale;
- a comunicare in modo trasparente la propria volontà di perseguire la parità di genere;
- a definire i KPI per verificare e misurare le azioni di parità di genere;
- a garantire l'utilizzo di comportamenti e di linguaggio in grado di garantire un ambiente di lavoro inclusivo e rispettoso delle diversità di genere;
- ad individuare iniziative che valorizzino l’esperienza della genitorialità tutelando la relazione tra il personale e l’azienda prima, durante e dopo la maternità/paternità;
- a nominare un Comitato Guida per l’efficace adozione e applicazione della presente Politica per la Parità di Genere;
- ad assegnare il budget necessario al raggiungimento e il mantenimento degli obiettivi del “Piano Strategico”;
- a creare e mantenere un ambiente di lavoro, inclusivo, collaborativo, solidale, trasparente e aperto all’ascolto di tutto il personale.

In particolare:

- **Processo di selezione e assunzione:** l’organizzazione si impegna ad assumere candidati/candidate perseguendo la parità di genere, in fase di selezione attraverso l’individuazione di una rosa di candidati/candidate tendenzialmente paritetica uomo-donna. Allo stesso tempo, la Società si impegna a sottolineare l’importanza della meritocrazia: esperienze, capacità e competenze guidano nella scelta dei migliori candidati.
- **Sistema di valutazione del personale:** Il sistema di valutazione del personale incentiva il dialogo costante tra l’organizzazione e il proprio personale, favorendo ed incentivando un confronto costruttivo volto alla responsabilizzazione grazie all’utilizzo del feedback inteso come miglioramento continuo.
- **Formazione e sviluppo professionale:** l’organizzazione si impegna ad offrire pari opportunità di sviluppo senza alcuna discriminazione di genere. Nello specifico, vengono sensibilizzati tutti i /tutte le responsabili di risorse sui temi legati alla parità di genere ed ai pregiudizi inconsci. Infine, l’organizzazione si impegna a coinvolgere, in maniera equa, in tutte le iniziative e percorsi formativi sia donne che uomini.
- **Equilibrio vita-lavoro:** l’organizzazione si impegna a migliorare l’equilibrio vita-lavoro del suo personale attraverso l’introduzione e la formalizzazione del lavoro agile, supportando i/le dipendenti durante e dopo periodi di lunga assenza dal lavoro, evitando qualsiasi discriminazione durante e dopo il congedo, consentendo di rimanere in contatto

con la Società durante lo stesso e favorendo il reinserimento al termine. Infine, l'organizzazione si impegna a prevenire le molestie sessuali nei luoghi di lavoro attraverso un percorso dedicato di sensibilizzazione sulle molestie di genere che crei consapevolezza nelle persone e le guidi nei comportamenti quotidiani.

L'organizzazione ha definito i seguenti temi nel "Piano Strategico", per ciascuno dei quali il Comitato Guida identifica e monitora specifici KPI:

- cultura e strategia;
- governance;
- processi HR;
- opportunità di crescita ed inclusione delle donne in azienda;
- equità remunerativa per genere;
- tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro.

L'organizzazione incoraggia la segnalazione, anche in modalità anonima, delle proprie opinioni, di suggerimenti per il cambiamento dell'organizzazione volti a favorire il dialogo e il confronto e di situazioni di:

- abuso fisico, verbale e digitale (molestia) nei confronti dei/delle dipendenti;
- molestie sessuali nei confronti dei/delle dipendenti;
- discriminazioni in fase di selezione ed assunzione;
- discriminazioni in materia di pari opportunità nello sviluppo professionale e nelle promozioni;
- mancato rispetto dei diritti spettanti ai/alle lavoratori/lavoratrici in ambito di genitorialità e cura;
- mancato rispetto dei diritti spettanti ai/alle lavoratori/lavoratrici in ambito conciliazione dei tempi di vita lavoro;
- disparità retributiva.

L'organizzazione istituisce e attua piani di formazione rivolti al proprio personale atti a sensibilizzare l'organizzazione sul tema della parità di genere.

La presente Politica viene resa disponibile nel sito web, revisionata e confermata periodicamente sulla base degli accadimenti, cambiamenti e risultati dei monitoraggi e delle verifiche.

Data, 4/12/2024

Il Country Manager

