# POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE

**Fondazione CAMPLUS** (di seguito insieme denominata Fondazione) si impegna a sostenere una proposta di vita universitaria integrale in cui l'ospitalità, l'accompagnamento formativo e la relazione educativa si fondono in un ambiente indiscriminato, equo ed inclusivo capace di generare valore umano, sociale e culturale. L'obiettivo perseguito dalla Fondazione è quello di formare adulti responsabili e agevolare il loro inserimento nel mercato del lavoro attraverso un'esperienza significativa di vita comunitaria particolarmente attenta al rapporto con il contesto educativo, istituzionale e civile.

La Fondazione riconosce e tutela la dignità personale, la sfera privata e i diritti di personalità di qualsiasi individuo con cui entrino in rapporto. Crede nel valore di trattare tutte le persone in modo dignitoso, equo e inclusivo. Per questo riconosce, rispetta e valorizza le diversità delle persone e ritiene che fornire pari opportunità e promuovere una cultura dell'inclusione rappresenti una leva strategica per la qualità organizzativa, l'innovazione sociale, il successo della sua attività e il benessere delle proprie persone, in grado di generare un impatto positivo sui territori e sulle comunità educanti.

A tal fine pari opportunità, onestà e promozione del talento sono i principi etici di riferimento per tutte le attività poste in essere dalla Fondazione, che si impegna a sviluppare un ambiente di lavoro improntato a trasparenza, equità, meritocrazia e benessere individuale, aperto al confronto e alla collaborazione, in cui ogni persona può sentirsi accolta, rispettata, libera di esprimersi e tutelata nella sua integrità psico-fisica e culturale.

All'interno di questo insieme di principi e valori, in coerenza con i loro Codici Etici e Bilanci Sociali, la Fondazione **intendono formalizzare un percorso di cambiamento culturale e organizzativo a favore delle pari opportunità tra uomini e donne nel mondo del lavoro e alla rimozione di barriere, esplicite o implicite, che possano ostacolare la piena partecipazione alla vita organizzativa,** attraverso l'implementazione di un Sistema di Gestione per la Parità di Genere conforme a quanto previsto dalla UNI/PdR 125:2022.

## L'IMPEGNO DI FONDAZIONE CAMPLUS PER LE PARI OPPORTUNITÀ

Le Fondazione è impegnata nello sviluppo di una cultura e di un ambiente lavorativo che favorisca equità, parità di genere, inclusione, empowerment femminile e tutelino il benessere psico-fisico di ogni persona eliminando qualsiasi ostacolo alle pari opportunità di donne e uomini nel lavoro, sia a livello culturale che organizzativo.

Tale impegno è declinato, in modo strutturato e misurabile, nei sette ambiti che seguono.

**ACCESSO AL LAVORO**: la Fondazione consolida processi di reclutamento e selezione diretti a garantire equità e meritocrazia, eliminare ogni tipo di discriminazione e valorizzare le diversità di ogni persona. Per questo motivo, sono adottate procedure strutturate per garantire correttezza e imparzialità ed evitare favoritismi, nepotismi, o forme di clientelismo. La valutazione del personale da assumere è effettuata esclusivamente in base alla corrispondenza dei profili dei candidati e delle candidate rispetto alle esigenze aziendali, salvaguardando le pari opportunità per tutti i soggetti interessati. Le domande e le informazioni poste o richieste nel corso del processo di selezione sono strettamente collegate alla verifica degli aspetti previsti dal profilo professionale e psicoattitudinale, nel rispetto della sfera privata e delle opinioni del candidato.

La Fondazione adotta un percorso strutturato di onboarding volto a garantire la piena conoscenza e applicazione del Codice Etico, della Politica di Pari Opportunità di Genere, del Contratto Collettivo di riferimento, del MOG e delle normative vigenti in materia di lavoro.

**FORMAZIONE**: la Fondazione riconosce la formazione continua come uno strumento strategico per sostenere la crescita professionale delle persone che collaborano con loro, promuovere una cultura organizzativa consapevole e garantire l'evoluzione delle competenze in linea con i cambiamenti del contesto sociale e normativo. A tal fine, adotta un processo strutturato ed equo di formazione attraverso cui promuove: pari opportunità di partecipazione ai percorsi formativi volti allo sviluppo di competenze tecniche, trasversali ed etiche; attenzione all'equilibrio di genere nell'accesso a formazione qualificante e strategica; sviluppo di competenze manageriali senza discriminazioni; formazione continua sui temi di inclusione, diversità, parità di genere, linguaggio rispettoso e prevenzione dei pregiudizi.

**VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI e SVILUPPO PROFESSIONALE**: la Fondazione ha sviluppato processi di valutazione delle prestazioni basati su criteri oggettivi, misurabili e trasparenti che valutano le prestazioni in base a responsabilità, competenze e risultati, incentivando un dialogo costruttivo e rispettoso tra Responsabili e Collaboratori e Collaboratrici provvedendo a rendere facilmente accessibili e fruibili gli strumenti di valutazione, effettuando sessioni formative dedicate ad accompagnare chi valuta e chi è valutato nello svolgimento corretto e libero da bias della valutazione e della restituzione del feed back nel rispetto del principio della parità di genere. La crescita professionale e gli avanzamenti di carriera sono orientati a garantire la massima correttezza e le pari opportunità, senza alcuna forma di discriminazione. I sistemi di sviluppo della Fondazione sono basati sulla valorizzazione del merito, delle competenze e del potenziale, indipendentemente dal genere ed è presente un monitoraggio dei percorsi di sviluppo in ottica di equità.
Per tutto il personale è prevista la possibilità di mobilità interna. I passaggi vengono stabiliti sulla base dei risultati conseguiti (merito), definiti e misurati in maniera trasparente attraverso criteri oggettivi e legati all'ambito lavorativo, anche facendo uso di strumenti di valutazione della performance e del potenziale. La Fondazione promuove l'adozione di stili di leadership inclusivi.

**REMUNERAZIONE**: La politica di remunerazione della Fondazione è guidata dai principi di oggettività, equità e trasparenza, attraverso l'adozione di un sistema di valutazione delle posizioni neutro, basato su criteri di differenziazione di natura organizzativa chiari, oggettivi e condivisi, valorizzando le diverse responsabilità dei ruoli, definendone il valore retributivo in base al peso relativo di ciascuno di essi all'interno delle realtà organizzative. La Fondazione garantisce le stesse opportunità di progressione economica valorizzando all'interno di ogni ruolo il merito di chi li ricopre, con interventi retributivi sul fisso e sistemi di incentivazione variabile costruiti e ancorati al riconoscimento delle responsabilità, ai risultati conseguiti e alla qualità dell'apporto professionale. La Fondazione si è dotata di strumenti di misurazione del gender pay gap che viene costantemente verificato al fine di essere nel tempo completamente eliminato.

**GESTIONE DELLA GENITORIALITÀ**: nel rispetto delle singole persone e delle normative, la Fondazione riconosce il pieno godimento del diritto del congedo di maternità, paternità e parentale, sostenendone la diffusione per una partecipazione condivisa delle responsabilità genitoriali e la possibilità per entrambi i genitori di godere appieno di questo momento di vita. La Fondazione ha creato un percorso strutturato di genitorialità predisponendo la non penalizzazione dei percorsi professionali legati alla cura nonché impegnandosi a informare, tutelare, supportare e valorizzare le persone prima, durante e dopo i periodi di assenza dal lavoro per maternità, paternità e carichi di cura, assicurando che la persona e il team di lavoro affrontino questi momenti in modo consapevole, costruttivo e inclusivo. La Fondazione rende disponibile alle proprie persone la consultazione continua della intranet aziendale socializzando gli avvenimenti e i cambiamenti significativi aziendali.

**INCLUSIVITÀ E WORK-LIFE BALANCE**: la Fondazione ha predisposto processi e soluzioni organizzative per garantire equità, pari opportunità, inclusione ed empowerment femminile favorendo la creazione di un ambiente rispettoso, sicuro, collaborativo attento alla dignità e al benessere di ogni persona. Tali principi plasmano le scelte aziendali, il linguaggio e l'intero stile comunicativo della Fondazione, con impatto diretto sulle comunicazioni aziendali, interne ed esterne, di marketing e pubblicità. Anche a chi lavora nella Fondazione viene richiesto di esprimere quotidianamente l'attenzione a questi principi attraverso linguaggi, comportamenti e azioni, nelle relazioni interne ed esterne, impegnandosi a favorire il rispetto e l'inclusione di ogni persona e a prevenire micro-aggressioni, bullismo, mobbing, discriminazioni, molestie e violenze.
Nella volontà di sostenere il benessere psico-fisico individuale e famigliare delle proprie persone, la Fondazione mette a disposizione soluzioni flessibili di lavoro compatibili con le caratteristiche dei ruoli organizzativi e capaci di tutelare i bisogni di conciliazione espressi delle proprie persone implementando anche un piano di Welfare aziendale diversificato capace di rispondere a bisogni differenziati. La Fondazione promuove un dialogo continuo, trasparente e costruttivo con i propri Collaboratori e Collaboratrici al fine di comprendere le loro aspettative, anticipare le esigenze emergenti e integrare le

istanze rilevanti nelle strategie delle organizzazioni. Per questo viene annualmente realizzata, sull'intera popolazione aziendale, un'indagine con lo scopo di monitorare la percezione di benessere organizzativo e individuale, anche con specifico riferimento alle tematiche di equità, inclusione e parità di genere.

.

## RECLAMI E MISURE DISCIPLINARI

La Fondazione non tollera alcuna forma di lavoro irregolare, o forma di sfruttamento e promuove tolleranza zero rispetto a qualsiasi tipo di bullismo, mobbing, discriminazione, molestia, atti di violenza psicologica o fisica nei confronti delle proprie persone basata su sesso, età, orientamento sessuale, identità di genere, stato di salute, origine razziale ed etnica, nazionalità, opinioni politiche o credenze religiose, nonché qualsiasi altra caratteristica personale non attinente alla sfera lavorativa degli stessi. Per questo ha strutturato processi imparziali e trasparenti che tutelano le proprie persone contrastando qualunque atteggiamento o comportamento discriminatorio o lesivo della persona, delle sue convinzioni e delle sue inclinazioni, , ha implementato percorsi formativi di prevenzione, messo a disposizione canali sicuri e riservati di segnalazione https://whistleblowersoftware.com/secure/Fondazione_Camplus prevedendo misure disciplinari adeguate e proporzionate.

## CONCLUSIONI

La parità di genere è riconosciuta dalla Fondazione come **valore culturale**, **impegno etico**, **responsabilità organizzativa** e **fattore strategico di sviluppo sostenibile**.

La presente Politica, definita dalla Direzione aziendale con il supporto del Comitato Guida per la Parità di Genere, impegna tutte le persone che operano nella Fondazione CAMPLUS, a qualsiasi titolo e livello di responsabilità, viene promossa sia sui canali interni che esterni della Fondazione e costituisce parte integrante del sistema di governance, sostenibilità e responsabilità sociale della Fondazione.

La presente Politica viene tradotta dal Comitato Guida in un Piano Strategico Operativo, con obiettivi, indicatori, azioni, responsabilità e monitoraggi coerenti con la UNI PdR 125:2022 ed è soggetta a revisioni periodiche, per garantire il miglioramento continuo e l'allineamento alle evoluzioni organizzative, normative e sociali.