



**POLITICA PER LA
PARITA' DI GENERE,
DIVERSITÀ E
INCLUSIONE**

FFM Fondazione
Fiera
Milano

POLITICA PER LA PARITA' DI GENERE, DIVERSITÀ E INCLUSIONE

- Premessa.....3
- Scopo.....3
- Ambito di applicazione.....4
- Principi fondamentali.....4
- L'impegno verso la parità di genere, diversità e inclusione.....5
- Responsabilità.....6
- Segnalazione e monitoraggio.....6
- Comunicazione e diffusione.....7
- Revisione.....7

Premessa

Fondazione Fiera Milano, in coerenza con quanto espresso nel Codice Etico, nel sistema di governance e nel Modello adottato di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001, riconosce il valore della persona, la sua unicità e il rispetto della dignità di ogni essere umano come elemento fondamentale della propria cultura.

Rispetta i diritti fondamentali delle persone, tutela l'integrità fisica e morale, garantisce a tutti pari opportunità, valorizzando le diversità e promuovendo attivamente l'inclusione.

Rifiuta ogni forma di violenza e discriminazione, in particolare quelle basate su fattori quali sesso, nazionalità, origine etnica, caratteristiche genetiche, lingua, religione o credo, convinzioni personali o politiche, appartenenza a una minoranza nazionale, disabilità, condizioni sociali o di salute, età e orientamento sessuale o altri diversi fattori.

Respinge e contrasta ogni forma di comportamento molesto e lesivo della dignità personale nei luoghi di lavoro e favorisce un ambiente di lavoro sicuro, sereno e favorevole alle relazioni interpersonali su un piano di uguaglianza, reciproca correttezza e rispetto. Riconosce la salute e sicurezza sul posto di lavoro come un diritto fondamentale del personale e un elemento chiave della sua sostenibilità.

La presente Politica per la Parità di Genere si inserisce in tale quadro valoriale e definisce l'impegno della Fondazione a promuovere un ambiente di lavoro equo, inclusivo e rispettoso dei diritti di tutte le persone, contrastando ogni forma di discriminazione, in particolare quella basata sul genere.

La parità di genere è considerata non solo un principio etico e sociale, ma anche un fattore strategico per la qualità organizzativa, il benessere delle persone, la valorizzazione dei talenti e la sostenibilità nel lungo periodo.

Scopo

La presente Politica ha lo scopo di formalizzare i principi, gli impegni e le modalità operative attraverso cui Fondazione Fiera Milano intende garantire la parità di genere e le pari opportunità, integrandole in modo strutturale nei processi decisionali, organizzativi e gestionali. Nonché di definire gli indirizzi operativi per prevenire il rischio di discriminazioni, molestie e stereotipi di genere.

Per dare concretezza a tale impegno, la Fondazione ha adottato un Sistema di Gestione per la Parità di Genere conforme alla UNI/PdR 125:2022, volto a monitorare i risultati, prevenire disparità e promuovere il miglioramento continuo lungo l'intero ciclo di vita professionale delle persone.

Ambito di applicazione

La presente Politica si applica a tutte le sedi e a tutte le attività di Fondazione Fiera Milano ed è rivolta a:

- I membri del Consiglio Generale;
- componenti degli organi sociali;
- dirigenti, dipendenti e collaboratori;
- consulenti, fornitori, partner e a tutti coloro che, a vario titolo, operano in nome o per conto della Fondazione;
- collaboratori a qualsiasi titolo di imprese fornitrici di beni e servizi e che realizzano opere in favore della Fondazione Fiera Milano.

La Fondazione si impegna a promuoverne la conoscenza anche verso gli stakeholder esterni, affinché i principi qui descritti costituiscano riferimento per comportamenti coerenti con una cultura d'impresa ispirata allo sviluppo sostenibile.

Principi fondamentali

Fondazione Fiera Milano fonda la propria Politica per la Parità di Genere sui seguenti valori:

- **uguaglianza e non discriminazione**, garantendo un ambiente di lavoro equo, con pari opportunità indipendentemente dal genere e da altre caratteristiche personali;
- **meritocrazia e imparzialità**, assicurando che ogni decisione in ambito HR sia basata su competenze, prestazioni e potenziale;
- **rispetto e dignità della persona**, contrastando stereotipi, pregiudizi, molestie e comportamenti lesivi;
- **valorizzazione delle diversità**, intese come leva di innovazione, crescita e qualità organizzativa;
- **trasparenza e responsabilità**, nel monitoraggio dei dati e nella comunicazione dei risultati.

In particolare, per la costruzione di un ambiente di lavoro equo, inclusivo e sostenibile la Fondazione pone un focus prioritario su:

- **pari opportunità di crescita professionale**, assicurando accesso equo alla formazione, allo sviluppo di carriera e ai ruoli di responsabilità in ogni area aziendale e basando le scelte esclusivamente sulle competenze e sul potenziale, introducendo nozioni di gender mainstreaming;
- **equità salariale**, considerata un principio imprescindibile, da garantire attraverso politiche retributive trasparenti, oggettive e basate sul merito, indipendentemente dal genere. Il monitoraggio sistematico dei dati retributivi consente di prevenire e correggere eventuali disparità, favorendo una cultura di giustizia e responsabilità;
- **valorizzazione delle differenze**, promuovendo un ambiente inclusivo che riconosca la diversità – di genere, etnia, orientamento sessuale, età, abilità, religione e background –

come leva strategica per l'innovazione e il successo e incoraggiando la promozione di un linguaggio che favorisca il dialogo ed il superamento di espressioni o manifestazioni sessiste;

- **tutela della maternità e della genitorialità**, sostenendo la conciliazione vita-lavoro con misure specifiche e garantendo flessibilità aggiuntiva, ove possibile anche oltre il CCNL, per i/le lavoratori/trici con impegni genitoriali e/o caregiver, valorizzando questi momenti come parte integrante del percorso personale e professionale.

L'impegno verso la parità di genere, diversità e inclusione

Per promuovere una cultura autentica e solida della parità di genere, la Fondazione si impegna attivamente a:

- garantire un **ambiente di lavoro libero da discriminazioni, molestie o pregiudizi** di qualsiasi genere, contrastando fermamente qualsiasi comportamento o linguaggio discriminatorio basato su qualsiasi caratteristica personale;
- promuovere la **consapevolezza su diversità e inclusione**, attraverso attività di formazione continua, workshop e seminari rivolti a tutto il personale, con l'obiettivo di sensibilizzare e diffondere una **cultura organizzativa basata su equità, rispetto e valorizzazione delle differenze**;
- incoraggiare un **mondo del lavoro più equo** in termini di **pari opportunità di carriera**, competitività e flessibilità;
- assicurarsi che le **politiche di selezione, assunzione, promozione, formazione e *compensation*** siano basate esclusivamente su competenze, prestazioni e potenziale individuale, eliminando ogni discriminazione relativa a genere, etnia o altri fattori;
- sostenere l'**incremento dell'occupazione e della leadership femminile**, agevolando la partecipazione e la permanenza delle donne nel contesto lavorativo, valorizzando le competenze e supportando la conciliazione tra lavoro e responsabilità di cura;
- garantire **equità retributiva di genere**, assicurando una remunerazione equa per lavori di pari valore socioeconomico e promuovendo l'indipendenza economica per tutte le persone, secondo il principio: ***pari retribuzione per lavori di pari valore***;
- assicurare nel processo di revisione salariale, l'identificazione e la correzione di eventuali disuguaglianze retributive basate sul genere;
- offrire **pari opportunità nello sviluppo e nella valorizzazione dei talenti**, assicurando l'accesso equo alla formazione, inclusi percorsi di leadership e crescita professionale;
- adottare **politiche di mobilità interna e di successione** a posizioni manageriali coerenti con i principi di un'organizzazione inclusiva e rispettosa della parità di genere;

- adottare **misure volontarie a supporto della genitorialità**, anche oltre quanto previsto dal proprio CCNL, per tutelare la maternità/paternità e favorire la **conciliazione dei tempi di vita personale e lavorativa**;
- **valorizzare l'esperienza della genitorialità** come occasione di crescita e di acquisizione di nuove competenze, garantendo la continuità della relazione con l'azienda prima, durante e dopo la maternità/paternità e mantenendo benefit e tutele connesse;
- assicurare una **rappresentanza di genere equilibrata tra i relatori** di panel, convegni, eventi e iniziative pubbliche promosse o a cui l'azienda partecipa.

Come previsto dalla linea guida UNI PdR 125:2022, la Fondazione si impegna a monitorare costantemente la direzione intrapresa, misurare i progressi raggiunti nel tempo e promuovere il miglioramento continuo, mediante specifici KPI (Key Performance Indicators, Indicatori Chiave di Prestazione), articolati sulle sei dimensioni:

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

Responsabilità

La Direzione Generale assicura il presidio strategico del Sistema di Gestione per la Parità di Genere mediante la costituzione di un Comitato Guida per la Parità di Genere responsabile de:

- l'integrazione dei principi di parità di genere nelle strategie e nelle politiche aziendali;
- la definizione degli obiettivi, KPI e piano di azione;
- il monitoraggio dei risultati e del miglioramento continuo del Sistema di Gestione;
- la diffusione della cultura della parità di genere.

Tutti i livelli organizzativi sono chiamati a contribuire attivamente all'attuazione della Politica, adottando comportamenti coerenti e promuovendo una cultura del rispetto nelle attività quotidiane.

Segnalazione e monitoraggio

Fondazione Fiera Milano non tollera alcuna forma di discriminazione, molestia o comportamento lesivo della dignità personale e individua e valuta periodicamente il rischio di ogni forma di discriminazioni, molestie e abusi (fisici, verbali o digitali) all'interno del proprio Sistema di Gestione.

Sono considerati comportamenti inaccettabili il linguaggio offensivo o i pregiudizi di genere e si pretende da parte di tutti i dipendenti un comportamento consono ed in linea con questi principi.

Sono quindi messi a disposizione canali interni di ascolto e segnalazione per questo tipo di segnalazioni, incluso il sistema di **whistleblowing**, che garantiscono riservatezza, tutela del segnalante e assenza di ritorsioni.

Le segnalazioni vengono analizzate secondo procedure strutturate e integrate nel sistema di monitoraggio del rischio di discriminazione previsto dal Sistema di Gestione per la Parità di Genere.

Comunicazione e diffusione

La presente Politica viene comunicata a tutte le parti interessate e sarà esposta in modo visibile presso i locali dell'azienda.

In particolare, è:

- comunicata e diffusa all'interno dell'organizzazione ed alle proprie parti interessate;
- oggetto di formazione e sensibilizzazione alla popolazione e al management aziendale;
- diffusa e condivisa con tutti gli stakeholder esterni;
- pubblicata sul sito web istituzionale.

Fondazione Fiera Milano predispone e diffonde agli stakeholder un piano di comunicazione relativo al proprio impegno sui temi della parità di genere, garantendo che la comunicazione sia coerente con i principi della Politica e con gli obiettivi stabiliti e attuati attraverso il piano strategico.

Nelle attività di comunicazione, Fondazione Fiera Milano presta la massima attenzione affinché siano evitati stereotipi di genere nelle azioni pubblicitarie, assicurando una revisione periodica dei materiali e delle strategie di marketing, impegnandosi a diffondere un'immagine positiva di donne e ragazze, utilizzando un linguaggio rispettoso delle differenze di genere.

Revisione

La presente Politica è oggetto di riesame periodico, sulla base dei dati raccolti, dei KPI raggiunti e degli esiti delle azioni implementate, al fine di individuare ulteriori ambiti di intervento e rafforzare le misure esistenti.

L'idoneità della presente Politica è rivalutata almeno annualmente in occasione del riesame del Sistema di Gestione Aziendale per la Parità di Genere.

La responsabilità dell'attuazione della presente Politica è affidata al Comitato Guida per la Parità di Genere.

Infine, la presente Politica costituisce un documento dinamico, orientato al miglioramento continuo e al consolidamento di una cultura organizzativa equa e inclusiva.