

Regolamento di costituzione e funzionamento del Comitato Guida per la Parità di Genere

ARTICOLO 1 - Scopo e ambito di applicazione

1. Il presente Regolamento disciplina le modalità di funzionamento del Comitato Guida per la Parità di Genere della Fondazione IFEL (di seguito per brevità il “Comitato”) per l’efficace adozione e la continua ed efficace applicazione della Politica per la Parità di Genere.
2. Il Comitato è organo interno con funzione consultiva, propositiva e di monitoraggio incaricato di guidare, coordinare e monitorare l’implementazione del sistema di gestione per la parità di genere della Fondazione IFEL.
3. Il Comitato opera in raccordo con il Consiglio Direttivo e il Direttore, nel rispetto dell’assetto organizzativo della Fondazione IFEL.
4. Il Comitato opera per promuovere e tutelare le pari opportunità e il benessere di tutto il personale dell’organizzazione della Fondazione IFEL e a tal fine il Comitato:
 - garantisce l’adozione efficace della Politica per la Parità di Genere definita dalla Fondazione IFEL;
 - assicura l’applicazione continua e il miglioramento del sistema di gestione per la parità di genere.
 - guida strategicamente le azioni dell’organizzazione in materia di equità, inclusione e pari opportunità.
 - promuove l’integrazione della parità di genere nelle strategie aziendali, nei processi organizzativi e nelle politiche HR.
5. Le attività del Comitato si coordinano con il RPCT per gli aspetti di integrazione con il PTPCT e con il sistema di controllo interno della Fondazione IFEL.

ARTICOLO 2 - Composizione

1. Il Comitato, formato, laddove possibile, da un numero dispari di componenti garantendo l’equilibrio di genere è composto:
 - da un rappresentante designato da ciascuna delle rappresentanze sindacali firmataria del Contratto Integrativa Aziendale - CIA;
 - dal Direttore o suo delegato;

- dal Direttore Amministrativo;
 - dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT).
2. Su proposta del Comitato stesso possono essere designati dal Direttore della Fondazione IFEL, per un massimo di 3 (tre) anni rinnovabili, massimo altri 2 (due) componenti che abbiano adeguate attitudini e conoscenze nelle materie di competenza del Comitato.
 3. Il Presidente del Comitato, con funzioni di coordinamento delle attività del Comitato stesso, è eletto tra i suoi componenti e dura in carica tre anni, rinnovabili.
 4. I componenti del Comitato operano a titolo gratuito e il Comitato stesso può invitare a partecipare alle riunioni, senza diritto di voto, esperti interni o esterni scelti in considerazione della loro professionalità ed esperienza.

ARTICOLO 3 – Budget

1. Il Comitato è dotato di un budget annuo definito nel bilancio previsionale della Fondazione IFEL, adeguato al perseguimento, raggiungimento e mantenimento degli obiettivi di parità di genere stabiliti nel Piano Strategico. Il Comitato può presentare richiesta motivata di adeguamento di budget qualora le risorse allocate non risultino sufficienti al raggiungimento degli obiettivi prefissati.

ARTICOLO 4 –Compiti del Comitato

1. Il Comitato:
 - a) collabora con gli Organi della Fondazione IFEL per stabilire la politica di parità di genere e monitorarne l'efficacia tramite i KPI;
 - b) redige e implementa il Piano Strategico con obiettivi semplici, misurabili, raggiungibili, realistici e pianificati per ridurre il divario di genere;
 - c) assicura la concreta applicazione del Sistema di Gestione della Parità di Genere (SGPG) in conformità alla UNI/PdR 125:2022 "Linee guida sul sistema di gestione per la parità di genere che prevede l'adozione di specifici KPI inerenti alle Politiche di parità di genere nelle organizzazioni" proponendo agli Organi della Fondazione eventuali azioni correttive o integrative;
 - d) partecipa, in collaborazione con organi e soggetti deputati, alla revisione periodica del Sistema di Gestione per la Parità di Genere;
 - e) monitora e analizza i KPI definiti, verificando la continua congruità del piano strategico e la necessità di eventuali aggiornamenti e modifiche, anche a seguito di cambiamenti normativi significativi e di esigenze formative;
 - f) supporta gli organi interni nel contrasto alle discriminazioni, molestie e violenza per garantire un ambiente di lavoro inclusivo;

- g) promuove programmi di formazione sensibilizzazione e linguaggio rispettoso sia interno che esterno contribuendo alla diffusione della cultura dell'integrità tra il personale;
 - h) riferisce all'organo amministrativo sulle prestazioni del SGPG e sulle opportunità per il miglioramento dell'efficacia del Sistema;
 - i) effettua verifiche almeno semestrale dello stato di attuazione del Piano Strategico e redige entro il 31 gennaio di ogni anno, una relazione annuale da sottoporre al Consiglio Direttivo illustrativa degli stati di avanzamento dei risultati attraverso la valutazione/misurazione degli specifici obiettivi contenuti nel Piano strategico per l'uguaglianza di genere (GEP) riferita all'anno precedente.
2. Il Comitato propone interventi volti ad assicurare una reale parità di genere nell'organizzazione. A tal fine può:
- a) monitorare la situazione relativa alle pari opportunità e al benessere organizzativo attraverso la ricognizione dei dati strutturali o la realizzazione di specifiche indagini;
 - b) proporre piani di azioni per favorire la parità di trattamento sul lavoro e la cultura delle pari opportunità e contrastare le discriminazioni di qualsiasi natura;
 - c) proporre azioni e progetti volti a favorire le condizioni di benessere lavorativo e prevenire e rimuovere il disagio psicologico, la violenza morale e psichica e il mobbing;
 - d) proporre soluzioni e fornire pareri sull'adozione di forme di flessibilità lavorativa, interventi di conciliazione vita-lavoro, iniziative di gestione delle diversità e su questioni contrattuali e organizzative con implicazioni di genere o relative ad altre differenze;
 - e) proporre percorsi di formazione e fornire pareri su piani di formazione del personale in tema di parità di genere;
 - f) svolgere attività di verifica sui risultati delle azioni, sulle buone pratiche in materia di pari opportunità, sulle politiche di promozione del benessere sul lavoro;
 - g) qualora richiesto e nelle competenti materie può supportare il RPCT nella gestione delle segnalazioni;
 - h) promuovere iniziative di sensibilizzazione e diffusione di conoscenze e buone prassi in materia di pari opportunità, politiche di genere e benessere organizzativo.
3. Il Comitato nello svolgimento delle proprie funzioni può avvalersi della collaborazione del Responsabile del Sistema di Gestione della Parità di Genere.
4. Il Comitato si riunisce almeno due volte all'anno per la definizione del Piano Strategico, la Relazione annuale di cui all'art. 4.1 lett. i) e le verifiche periodiche di attuazione del Piano. La convocazione avviene per e-mail a cura del Presidente con un preavviso di almeno 3 (tre) giorni dalla data prefissata di convocazione. La convocazione deve contenere la data, l'ora e il luogo della riunione e tutti i punti che si intendono trattare nella riunione.

5. Le decisioni sono prese a maggioranza dei componenti del Comitato presenti.
6. Di ciascuna riunione viene redatto apposito verbale.

ARTICOLO 5- Trattamento dei dati personali

1. Le informazioni ed i documenti assunti dal Comitato nel corso dei lavori devono essere utilizzati nel rispetto delle norme contenute nel Codice per la protezione dei dati personali di cui al D.Lgs. 196/03.
2. I Componenti sono tenuti alla massima riservatezza su nomi, fatti e dati di cui si venga a conoscenza.

ARTICOLO 6 – Modifiche e integrazioni

1. Il Direttore con separati Atti è autorizzato ad apportare aggiornamenti, modifiche e/o integrazioni al presente Regolamento per garantirne la compliance al quadro normativo interno ed eurounitario vigente.