



6.1 - POLITICA PARITÀ DI GENERE

REV.	DATA EMISSIONE	MOTIVO REVISIONE	REDATTO DA Coordinatore / coordinatrice Comitato Guida	VERIFICATO DA	APPROVATO DA
1.0	09/11/2022	PRIMA EMISSIONE	ALESSANDRO UBALDI	COMITATO GUIDA	CEO ARMANDO DE LUCIA
2.0	20/11/2023	AGGIORNAMENTO E REVISIONE DEL DOCUMENTO	ALESSANDRO UBALDI	COMITATO GUIDA	CEO ARMANDO DE LUCIA
3.0	11/11/2024	INDICATO DOVE VIENE RIPORTATO IL VALORE DEL BUDGET	COSTANZA FRATTA	COMITATO GUIDA	CEO ARMANDO DE LUCIA

INDICE

1. PREMESSE
2. PRINCIPI GENERALI
3. A CHI È RIVOLTA LA POLICY
4. COSA PREVEDE LA POLICY
5. ANALISI DEL CONTESTO
6. POLITICHE INTERNE
7. MISURAZIONE KPI
8. ADOZIONE E DIFFUSIONE

Riferimento procedure, moduli

- 6.2 PIANO STRATEGICO PER LA PARITÀ DI GENERE



1. PREMESSE

L'impegno di CRMpartners nel coltivare il valore delle persone si declina in una strategia di sviluppo e gestione delle risorse umane in grado di promuovere una cultura inclusiva garantendo uguali possibilità e promuovendo azioni concrete.

La presente policy pertanto individua e definisce finalità, strategie e buone pratiche adottate da CRMpartners per incentivare un ambiente di lavoro collaborativo, solidale e aperto ai contributi di tutte e tutti, indipendentemente da qualsiasi forma di diversità.

CRMpartners non ammette alcuna forma di discriminazione in relazione al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla disabilità, allo stato di salute, all'origine etnica, alla nazionalità, alle opinioni politiche, alla fede religiosa, o qualsiasi altro elemento discriminatorio.

La diversità è un valore che deve essere fatto proprio, tutelato e incoraggiato con azioni concrete e trasversali a tutti i processi organizzativi. Crediamo fortemente che l'incontro delle diversità arricchisca, stimoli idee creative, e costituisca un valore fondamentale per la nostra azienda.

Il nostro impegno è nel migliorare costantemente la cultura del rispetto e della parità di genere all'interno dell'organizzazione ed estendere di conseguenza questo valore presso le aziende clienti con le quali condividiamo le nostre competenze tecniche ed il nostro know how.

Per concretizzare questi impegni, CRMpartners ha provveduto a stanziare un budget annuale che si andrà ad integrare a quello già previsto per le attività che la nostra azienda porta avanti nelle sue iniziative in quanto Bcorp dal 2020 e Società Benefit dal 2021. In particolare verrà utilizzato per finanziare interventi formativi che affrontino i temi parità di genere, inclusione e integrazione e per l'organizzazione della Gender Week, iniziativa targata CRMpartners di sensibilizzazione sulle tematiche della parità di genere all'interno e all'esterno dell'azienda.

Il budget viene specificato nel Piano Strategico (vedere 6.2 PIANO STRATEGICO PER LA PARITÀ DI GENERE)

2. PRINCIPI GENERALI

CRMpartners si impegna a preservare ed accrescere il valore del proprio personale, promuovendo l'effettiva parità tra uomini e donne in tutte le fasi del rapporto di lavoro, inclusi i processi di selezione, assegnazione dei ruoli, retribuzione, valutazione delle prestazioni, avanzamenti di carriera e cessazione del rapporto.



CRMpartners intende favorire l'impegno di tutti i collaboratori aziendali ad agire con rispetto in ogni relazione non solo con i propri colleghi ma anche con clienti, fornitori e con tutti gli stakeholders con cui interagiscono. La comunicazione interna ed esterna è basata su principi che permettono l'utilizzo di un linguaggio rispettoso delle differenze di genere evitando qualsiasi stereotipo di genere.

3. A CHI È RIVOLTA LA POLICY

La presente policy è rivolta a tutti i dipendenti di CRMpartners e condivisa con tutti i suoi principali stakeholder, fornitori e clienti con la speranza di diventare un punto di riferimento per altre realtà aziendali.

CRMpartners si impegna a diffondere i contenuti di questa Politica a tutto il personale attraverso percorsi informativi e formativi e a monitorare l'effettiva attuazione dei principi in essa sanciti.

4. COSA PREVEDE LA POLICY

La policy prevede l'adozione e l'implementazione di misure e processi interni atti a garantire un ambiente di lavoro inclusivo e rispettoso che consenta lo sviluppo di relazioni professionali improntate, su tutti i livelli dell'organizzazione, a trasparenza, rispetto e fiducia reciproca.

Le politiche interne mirano a prevenire ogni possibile forma di discriminazione e promuovono l'adozione di comportamenti rigorosamente improntati all'etica e al rispetto tra i generi.

5. ANALISI DEL CONTESTO

CRMpartners è un'azienda attiva su 3 sedi in Italia (Roma, Milano, Caserta) e conta una componente di collaboratori under 35 molto alta rispetto alla media italiana.

L'attenzione non è solo focalizzata sull'età anagrafica e competenza professionale delle professioniste e dei professionisti ma anche sulla ricerca di modalità efficaci per il loro sviluppo, che favoriscano la contaminazione delle differenti esperienze sociali, culturali, lavorative, e delle diverse abilità e competenze sia soft che hard.

6. POLITICHE INTERNE

Le politiche di genere puntano a sviluppare e implementare misure e processi interni per garantire un ambiente di lavoro inclusivo e rispettoso, un ambiente in cui le relazioni professionali, su tutti i livelli, siano improntate al rispetto e alla fiducia reciproca, un ambiente che valorizzi tutte le risorse e prevenga qualsiasi forma di discriminazione



Questo è un importante investimento sulle generazioni future e parte proprio dal superamento di ogni stereotipo, discriminazione o pregiudizio, anche inconsapevole.

CRMpartners ha adottato quindi le seguenti politiche interne:

6.1 Processo di Selezione e Assunzione

CRMpartners si impegna ad attrarre e assumere persone con diversi background e abilità, perseguendo la parità di genere in fase di selezione e assunzione attraverso l'individuazione di una rosa di candidati tendenzialmente paritetica uomo-donna.

Allo stesso tempo si valorizza la meritocrazia in termini di esperienze, capacità e competenze che permettono di guidarci nella scelta dei migliori candidati.

Il processo di selezione è rafforzato grazie all'adozione di una metodologia standardizzata per garantire pari opportunità in ogni sua fase.

L'azienda assicura inoltre che le persone coinvolte nei processi di assunzione, quali HR e responsabili d'area ricevano un'adeguata formazione sulla parità di genere e bias cognitivi che possono impattare negativamente i processi di selezione.

6.2 Formazione

Vengono previsti momenti formativi diretti a tutti i livelli, compresi i vertici, volti a sensibilizzare l'organizzazione sul tema della valorizzazione delle differenze, la parità di genere sui temi legati agli unconscious bias e sull'impatto che hanno tali tematiche.

Infine si impegna a coinvolgere, in maniera equa, in tutte le iniziative e percorsi formativi sia donne che uomini in diversi corsi di formazione all'anno.

6.3 Valutazione della Performance

Il sistema di valutazione della Performance incentiva il dialogo costante tra tutti, rafforzando l'impegno di ognuno rispetto agli obiettivi e sfide aziendali.

Nel corso del processo si promuove inoltre la creazione di Piani di Sviluppo senza nessuna discriminazione di genere, favorendo un confronto costruttivo volto alla responsabilizzazione grazie all'utilizzo del feedback inteso come miglioramento continuo.

Nella fase di "Assessment" la responsabile Risorse Umane si impegna a verificare che le valutazioni non presentino discriminazioni di genere.

6.4 Politiche retributive (Salary Review)



Gli interventi retributivi periodici (Ogni 6 mesi) insieme ai sistemi di incentivazione di breve e lungo termine sono ancorati a principi di riconoscimento delle responsabilità attribuite, dei risultati conseguiti e della qualità dell'apporto professionale

CRMpartners promuove una cultura basata sulla meritocrazia e sul rispetto delle persone indipendentemente dal genere e si impegna a garantire pari opportunità di crescita professionale, attribuzione di qualifiche, mansioni e promozioni.

Le politiche retributive e di crescita sono basate su equità e performance e orientate a garantire la gender equality al fine di aumentare pari opportunità di carriera e di successione a posizioni manageriali.

6.5 Cultura e Strategia

Individuazione degli ostacoli di carattere culturale, organizzativo e relazionale che impediscono la piena inclusione lavorativa e sociale. Adozione delle misure per la rimozione degli stessi come una comunicazione interna sui temi della parità di genere.

6.6 Work-life balance

Adozione di un piano di smart working e flessibilità con l'obiettivo di favorire la conciliazione delle esigenze personali con gli impegni lavorativi che prevede la possibilità di decidere in autonomia se lavorare in ufficio o da remoto e che richiede la presenza in ufficio per un massimo, salvo casi particolari, di 4 giornate al mese.

In particolare CRMpartners adotta un modello di organizzazione del lavoro ad ampia flessibilità di orari sia di ingresso che di uscita come descritto dal codice di condotta aziendale.

6.7 Comitato e segnalazioni

Viene istituito un comitato a cui chiunque può rivolgersi, dotato di una referente, che possa recepire in prima istanza proposte e richieste di miglioramento, così come eventuali situazioni di discriminazione o episodi di non inclusione e molestie.

Ogni semestre il comitato si impegna a valutare ed esaminare l'adeguatezza delle politiche di parità di genere e ad apportare eventuali correzioni o aggiustamenti. In quest'occasione, verranno verificati gli avanzamenti del piano strategico ed il raggiungimento degli obiettivi, analizzando inoltre gli eventuali scostamenti.

Il responsabile delle politiche di genere coadiuvato dal comitato effettuerà, con regolarità semestrale, degli audit sull'applicazione dell'UNI/PdR125 per verificare e monitorare il giusto funzionamento (grazie anche al supporto di auditor esterni).



6.8 Politica di successione e mobilità interna

CRMpartners ha implementato una politica di successione e mobilità interna per promuovere uguaglianza e meritocrazia, garantendo opportunità di crescita professionale accessibili a tutti i dipendenti. Il processo di valutazione del potenziale, basato su criteri scientifici, mira a identificare candidati idonei per ruoli manageriali chiave, come Responsabile Operations, Team di Sviluppo e Key Account Manager.

La valutazione, condotta tramite Assessment Center, analizza competenze cognitive, relazionali e di leadership, utilizzando prove pratiche e test specifici per determinare le capacità potenziali.

6.9 Monitoraggio

Grazie al lavoro sinergico con la startup interna Human2HR, viene verificata la percezione di tutti sulle pari opportunità e del livello di inclusione all'interno dell'azienda attraverso survey interne e rigorosamente anonime tenute trimestralmente.

È stato inoltre adottata una procedura interna finalizzata a raccogliere, in forma anonima e in qualsiasi momento, tutte le segnalazioni di casi di discriminazione e non inclusività vissute in azienda.

6.10 Rappresentanza esterna

Con riferimento alla formazione tenuta da CRMpartners all'esterno durante webinar, speech, workshop ed eventi, sono implementate politiche che garantiscano che i generi siano equamente rappresentati tra i relatori.

6.11 Rappresentanza interna

Implementazione di processi interni volti a garantire un'equa distribuzione e una pari rappresentanza dei generi all'interno dei diversi dipartimenti.

6.12 Linguaggio

Utilizzo sia all'interno che nella comunicazione all'esterno, di un linguaggio rispettoso e inclusivo di tutte le diversità coinvolte, che tenga conto della percezione soggettiva di ciascun dipendente.

6.13 Tutela della genitorialità

Adozione di iniziative a supporto della condivisione delle responsabilità familiari e la rimozione di potenziali ostacoli, ivi inclusi quelli connessi al maternity leave e allo sviluppo di carriera.



CRMpartners ha adottato una policy sulla genitorialità che garantisce periodi di congedo parentale, mantenimento del livello retributivo sia durante il congedo che in fase successiva al rientro in azienda e ampia flessibilità rispetto allo smartworking e al part-time reversibile in fase di rientro all'attività professionale.

6.14 Conclusione del rapporto di lavoro

CRMpartners si è dotata di un processo chiaro e condiviso di “Exit interview” per raccogliere feedback qualitativi e analizzarli per identificare processi, strumenti o aspetti da migliorare in azienda.

A tal riguardo, particolare attenzione viene data alla ricerca di ragioni riconducibili al genere.

7. MISURAZIONE KPI

CRMpartners adotta un sistema di monitoraggio, attraverso una Dashboard, per garantire che la parità di genere sia gestita e monitorata in maniera adeguata.

La Dashboard contiene indicatori di performance che forniscono una rappresentazione della popolazione aziendale e della sua organicità.

Questa dashboard viene aggiornata real time, è condivisa con il Comitato e permetterà inoltre di monitorare i dati relativi allo stato delle assunzioni, alla situazione per genere per ognuno dei dipartimenti ed ai passaggi di livello o di qualifica.

8. ADOZIONE E DIFFUSIONE

La Politica per la Parità di Genere di CRMpartners è pubblicata sul sito internet aziendale ed è visionabile all'indirizzo: www.crmpartners.it.

CRMpartners ha istituito il Comitato Guida per la Parità di Genere per la continua ed efficace applicazione della presente politica e che si occuperà della redazione del Piano Strategico.