

Politica per la parità di genere

Banca Popolare dell'Alto Adige Spa



Politica per la parità di genere

UNI PdR 125:2022

Consiglio di Amministrazione [17/05/2024]

Banca Popolare dell'Alto Adige Spa

Sede legale in Bolzano, via del Macello 55

ABI 05856 – Albo delle banche, Albo dei Gruppi bancari: 5856

Codice fiscale e Registro Imprese Bolzano n° 00129730214 – capitale sociale euro 291.993.752 interamente versato

www.volksbank.it

Volksbank adotta una “Politica per la parità di genere” con l’obiettivo di riconoscere, tutelare e valorizzare le differenze di genere e le pari opportunità sul luogo di lavoro

La Banca si impegna ad incoraggiare l’empowerment femminile attraverso numerose attività volte a:

- favorire l’equità di genere;
- promuovere la managerialità femminile;
- ridurre il gender gap;
- diffondere una cultura inclusiva e consapevole, libera da pregiudizi.

La presente Politica è coerente con le strategie aziendali nonché Policy e Regolamenti interni in materia, inter alia, di gestione del personale, delle carriere e della comunicazione.

Con il presente documento si esplicita l’impegno di Volksbank nel promuovere una governance inclusiva e una gestione delle risorse umane orientata alla parità di genere e a processi di eguaglianza lungo tutto il ciclo di vita del personale: dalle prassi di recruitment e selezione a quelle relative allo sviluppo professionale e di carriera, dalla conciliazione vita-lavoro fino alla valorizzazione delle persone prima, durante e dopo la maternità/paternità.

Lo scopo ultimo di questa politica è dare vita ad un insieme di iniziative e prassi tendenti al superamento degli “unconscious bias” e delle condizioni sfavorevoli alla realizzazione di un’effettiva parità di genere in ambito lavorativo.

Volksbank è una banca retail fortemente radicata nel territorio e presente in otto province del Nord-Est Italia. Essere una banca regionale significa reinvestire quanto raccolto, a beneficio di privati e aziende locali: “si lavora qui, si investe qui”.

Per accrescere la cultura inclusiva aziendale, Volksbank ha sviluppato nel 2022 un programma a favore della diversità, equità ed inclusione (DEI), che ha come obiettivo lo sviluppo e il supporto dei singoli, valorizzando le identità di genere, generazione, cultura e abilità, consapevole che l’unico modo per creare valore è costruire un ambiente di lavoro accogliente, inclusivo, equo, attento e rispettoso delle persone.

Nel 2024 la Banca si impegna, in modo specifico, nella promozione della parità di genere al fine di riconoscere, tutelare e valorizzare le differenze uomo-donna e promuovendo le pari opportunità nel luogo di lavoro: dalle pratiche di assunzione a quelle dello sviluppo professionale e di carriera fino alla valorizzazione degli stili di leadership.

In questa direzione la presente Politica per la parità di genere è strutturalmente integrata con le altre Policy organizzative interne, riprendendone in particolare alcuni riferimenti relativi alla gestione del personale, alla gestione dello sviluppo professionale e alla comunicazione. Si riconosce la necessità di dare, a donne e uomini, la possibilità di compiere le proprie scelte professionali e di vita senza che esse determinino alcuna forma di discriminazione, salvaguardando altresì la posizione professionale e la retribuzione a rientro dalla maternità/paternità. L’azienda, pertanto, dimostra di voler perseguire un miglioramento continuo nella capacità di sostenere una genitorialità per quanto possibile accompagnata alla realizzazione di una cittadinanza organizzativa, sia nel mantenimento di benefit sia nell’acquisizione di altre competenze date dalla maternità-paternità.

Volksbank, al fine di compiere un'ulteriore evoluzione culturale e organizzativa in ottica di eguaglianza di genere, si impegna a proseguire il proprio percorso di valorizzazione delle diversità e supporto all'empowerment femminile attraverso le seguenti azioni:

- rafforzare il concetto di pari opportunità secondo la Strategia Europea per l'Occupazione, ovvero far sì che le donne siano sempre più presenti in tutti i ruoli professionali garantendo una equa retribuzione rispetto degli uomini a parità di posizione/livello all'interno dell'organizzazione;
- usare in maniera diffusa un linguaggio inclusivo e rispettoso delle differenze di genere e di ogni forma di diversità;
- attivare nuove strategie per favorire l'inserimento delle politiche di genere in tutte le strategie organizzative, di sviluppo del business e della leadership;
- promuovere il concetto di parità nella partecipazione e nella rappresentanza;
- contribuire al miglioramento dell'equilibrio fra uomo e donna all'interno dei processi decisionali;
- contribuire al miglioramento dell'equilibrio fra uomo e donna all'interno dei gruppi di lavoro;
- promuovere la parità dei diritti sociali da parte di uomini e donne;
- contribuire al miglioramento della conoscenza della legislazione comunitaria e nazionale in campo sociale;
- monitorare l'introduzione e/o la presenza delle politiche di pari opportunità nelle attività con gli stakeholder che hanno influenza nelle pratiche organizzative;
- controllare e monitorare la legislazione comunitaria e nazionale in materia di parità, allineandosi eventualmente alle nuove normative/indicazioni programmatiche;
- promuovere i diritti delle donne;
- contrastare la violenza di genere e ogni forma di abuso;
- promuovere il superamento di stereotipi e preconcetti;
- superare i pregiudizi e gli stereotipi legati al sesso all'interno delle politiche interne ed esterne e nei processi di comunicazione;
- adottare politiche di sviluppo di carriera orientate allo zero gender gap.

Gli obiettivi individuati in accordo alla UNI PdR 125:2022 costituiscono una parte importante delle informazioni necessarie per determinare e spiegare come Volksbank progredisce verso gli obiettivi prefissati, nelle sei aree di valutazione individuate: Cultura e strategia, Governance, Processi HR, opportunità di crescita e Inclusione, Equità Remunerativa, Tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro.

La presente Politica per la parità di genere è:

- elaborata dall’Alta Direzione (Team di Direzione, composto dalla Direzione Generale e dalle Direzioni centrali), in coordinamento con il Comitato guida in materia e approvata dal Consiglio di amministrazione;
- comunicata e diffusa all’interno dell’azienda e al personale direttamente e potenzialmente coinvolto nell’ambito oggetto della presente Politica;
- oggetto di sensibilizzazione e formazione del management aziendale e finalizzata all’attuazione di azioni di sviluppo delle professionalità e della leadership femminile;
- revisionata o confermata periodicamente in fase di revisione sulla base degli accadimenti, dei cambiamenti e dei risultati dei monitoraggi e delle verifiche;
- coordinata da una figura specializzata designata dal management e in possesso di competenze organizzative e di genere (Diversity manager).

Il Consiglio di amministrazione assegna:

- al Comitato Guida della Parità di Genere, responsabilità ed autorità adeguate al raggiungimento ed al mantenimento degli obiettivi di parità di genere stabiliti nella presente Politica;
- alle risorse designate responsabilità ed autorità adeguate alla persecuzione, raggiungimento e mantenimento degli obiettivi di parità di genere stabiliti.

Il Comitato Guida, formalmente costituito nell’ambito delle attività relative la certificazione per la parità di genere (UNI/PdR 125:2022), è presieduto da Human Resources (HR) e si avvale della contribuzione specialistica di referenti interni strategici, del/la Diversity manager e di una esperta nel settore del Diversity & Inclusion Management, per l’efficace adozione e applicazione della politica per la parità di genere.

La Diversity Manager ha assunto direttamente il ruolo nel comitato guida, con gli altri componenti dello stesso, per l’efficace adozione e la continua ed efficace applicazione della politica per la parità di genere, coadiuvato nel ruolo da una persona esperta nel settore del Diversity & inclusion Management.

La presente Politica, disponibile nel sito istituzionale della Banca all’indirizzo www.Volksbank.it e nella intranet aziendale, viene riconfermata o aggiornata al momento della revisione periodica, come parte della verifica e del miglioramento del sistema di gestione.

La Direzione

Cronografia del documento
INFORMAZIONI DI REDAZIONE

Titolo	Politica parità di genere	
Organo deliberante	Consiglio di Amministrazione	17/05/2024
Parere	Comitato Rischi	14/05/2024
Parere	Compliance	08/05/2024
Parere	Risk Management	13/05/2024
Controllo formale	Normativa e Processi	12/04/2024
Data decorrenza edizione in vigore	17/05/2024	

	Numero	Data delibera	Organo competente
Edizione in vigore	1	17/05/2024	Consiglio di Amministrazione

STRUTTURE COINVOLTE

Destinatario	Tutti
Unità organizzativa responsabile	HR
Altra unità organizzativa coinvolta	
Redattore	Susanne Schenk
Tassonomia AbiLab	4.4 RISORSE UMANE