



POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE

00	17/07/2026	Prima emissione	Comitato Guida	Consiglio di Presidenza
Versione	Data	Descrizione Revisione	Redatto	Approvato



INDICE

Pag.

1	INTRODUZIONE.....	3
2	AMBITO DI APPLICAZIONE	3
3	PRINCIPI DI RIFERIMENTO	3
4	SEGNALAZIONI.....	4
4.1	RISERVATEZZA	5
4.2	DIVIETO DI RITORSIONE	5
4.3	SANZIONI.....	5
5	AGGIORNAMENTO E DIFFUSIONE DELLA POLITICA	5



1 INTRODUZIONE

La presente Politica per la Parità di Genere (di seguito “Politica”) definisce l’impegno della Federazione Italiana della Caccia (di seguito anche “Federazione”) a promuovere e garantire l’uguaglianza di genere, la non discriminazione e le pari opportunità.

La Federazione si impegna a garantire un luogo di lavoro sano, inclusivo, scevro di qualsivoglia forma di violenza e discriminazione, improntato sul rispetto della dignità di ogni individuo, in cui le persone siano rispettate e si sentano libere di apportare il proprio contributo. Con l’obiettivo di svolgere al meglio la propria missione e in coerenza con la visione strategica, la Federazione ha adottato un Sistema di Gestione per la Parità di Genere conforme alla UNI/PdR125:2022 per testimoniare il proprio impegno nel perseguimento della parità di genere relativamente alla presenza e alla crescita professionale delle donne, la valorizzazione della cultura inclusiva e l’attivazione di processi in grado di sviluppare l’empowerment femminile.

La presente Politica integra e armonizza le pratiche di gestione delle risorse umane, i processi decisionali e le relazioni con stakeholder esterni al fine di prevenire discriminazioni dirette e indirette legate al genere definendo l’impegno formale dell’organizzazione a promuovere l’uguaglianza di genere, prevenire e rimuovere le discriminazioni, favorire pari opportunità di accesso, sviluppo professionale e retribuzione, e conciliare responsabilità lavorative e familiari.

La Politica per la Parità di Genere è parte integrante del Sistema Documentale vigente nella Federazione e si pone in armonia con i principi e i valori previsti nel Codice Etico e nel rispetto delle normative e degli standard riconosciuti a livello internazionale e delle normative locali.

2 AMBITO DI APPLICAZIONE

La presente Politica si applica a tutte le persone che operano in nome e per conto della Federazione, inclusi i membri degli organi sociali di amministrazione e di controllo, il personale, ossia tutti i dipendenti, tirocinanti, le risorse assunte tramite agenzie per il lavoro nonché i consulenti/collaboratori e i terzi.

3 PRINCIPI DI RIFERIMENTO

Il Sistema di Gestione per la Parità di Genere adottato dalla Federazione è ispirato al perseguimento dei seguenti obiettivi:

- aumento della partecipazione delle donne al mercato del lavoro;
- eliminazione di ogni forma di discriminazione di genere nei processi di selezione, sviluppo e progressione di carriera;
- riduzione del divario retributivo e pensionistico fra uomini e donne;
- promozione della parità tra uomo e donna nel processo decisionale;
- contrasto agli stereotipi, alla violenza di genere e protezione e sostegno alle vittime;
- miglioramento del bilanciamento vita-lavoro.

Per favorire il raggiungimento degli obiettivi enunciati e al fine di sviluppare un modello organizzativo che promuova la parità di genere e valorizzi l’equità e l’inclusività la Federazione si impegna:

- ad adottare strumenti per prevenire ogni forma di discriminazione di genere e per contrastare qualsiasi atto lesivo della dignità del personale, indipendentemente dal ruolo ricoperto e dal livello di responsabilità;
- a valorizzare le diversità in ogni processo aziendale;
- a sostenere il welfare familiare dei propri dipendenti attraverso modalità di lavoro tali da favorire la conciliazione tra attività professionale e vita privata;
- a favorire azioni di informazione e sensibilizzazione del personale sui temi delle pari opportunità e dell’empowerment femminile, evitando stereotipi e promuovendo la visibilità del contributo femminile;
- a promuovere una comunicazione, anche attraverso attività di marketing e pubblicità, che dichiari in modo trasparente la volontà di conseguire la parità di genere e valorizzare la diversità e supportare l’empowerment femminile.



Nello specifico, con riferimento ai temi di cui al Piano Strategico:

Selezione ed assunzione (recruitment): per costruire e promuovere un ambiente di lavoro inclusivo, la Federazione garantisce equità nel processo di selezione ed assunzione e adotta politiche e processi volti ad:

- assicurare che il sistema di selezione, gestione e sviluppo delle risorse umane sia basato su criteri di merito e sia privo di favoritismi, agevolazioni e discriminazioni;
- attrarre persone con diversi background, abilità ed esperienze con l'obiettivo di valorizzare la meritocrazia, le capacità e le competenze in quanto criteri che guidano nella scelta dei candidati.

Gestione della carriera: la Federazione promuove il dialogo tra responsabili e collaboratori, rafforzando l'impegno di ciascuno rispetto agli obiettivi e alle sfide dell'azienda e garantisce una valutazione delle persone neutra rispetto al genere. Inoltre, promuove una cultura basata sulla meritocrazia e sul rispetto delle persone, indipendentemente dal genere, assicurando la non discriminazione e le pari opportunità nei processi di sviluppo professionale.

Equità salariale: la politica di remunerazione della Federazione è ancorata a principi di riconoscimento delle responsabilità attribuite, dei risultati conseguiti e della qualità dell'apporto professionale profuso nella realizzazione della missione, dei valori e delle strategie aziendali attraverso la promozione di azioni e comportamenti rispondenti alla cultura della Federazione, nel rispetto dei principi di pari opportunità, valorizzazione delle conoscenze e della professionalità delle persone, equità e non discriminazione.

Genitorialità e cura: la Federazione non costituisce alcun ostacolo alla genitorialità, supporta la maternità e la paternità attraverso attività intese a soddisfare le esigenze di chi, in ragione del proprio stato connesso alla genitorialità, deve bilanciare il proprio impegno tra il lavoro e le nuove occorrenze emerse. La Federazione adotta diversi strumenti per promuovere il benessere del personale considerando le esigenze delle persone di ogni genere ed età. Anche in accordo con le più recenti normative che mirano alla creazione di un work-life balance che permetta la conciliazione delle esigenze lavorative e personali, la Federazione è impegnata nella promozione di progetti mirati al supporto della genitorialità e del benessere (sia fisico che psicologico) della persona.

Conciliazione dei tempi vita-lavoro (work-life balance): la Federazione è impegnata a garantire un buon equilibrio tra la vita professionale e la vita privata attraverso l'implementazione di strategie per supportare i/le dipendenti, i collaboratori e le collaboratrici nella loro vita lavorativa e personale, migliorando la loro produttività e soddisfazione. La Federazione lavora costantemente per migliorare ed estendere il supporto offerto alle proprie persone, sviluppando progetti in coerenza con l'evoluzione del contesto socio-culturale nazionale e internazionale mediante gli accordi in materia di "orario di lavoro", le coperture e assicurazioni sanitarie nonché misure per garantire l'equilibrio vita-lavoro rivolte a tutti i/le dipendenti.

Attività di prevenzione di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia) sui luoghi di lavoro: la Federazione Italiana della Caccia promuove misure di contrasto e prevenzione atte a prevenire episodi di violenza, molestie e discriminazione sul luogo di lavoro e si impegna ad assistere le vittime di tali episodi, assumendo misure appropriate atte a garantirne la cessazione. Inoltre, sono adottate procedure che incoraggiano e consentono la segnalazione, anche in modalità anonima, di situazioni di abuso o molestia (fisico, verbale, digitale); discriminazioni; mancato rispetto dei diritti spettanti ai/alle lavoratori/lavoratrici in ambito di genitorialità e cura; mancato rispetto dei diritti spettanti ai/alle lavoratori/lavoratrici in ambito di conciliazione dei tempi di vita-lavoro e disparità retributiva.

4 SEGNALAZIONI

Chiunque venga a conoscenza di qualsiasi violazione della presente Politica può effettuare una segnalazione, anche in forma anonima:

- imbucando la segnalazione scritta, anche in forma anonima, presso l'apposita cassetta presente presso la sede della Federazione;
- recapitando via posta ordinaria la segnalazione scritta, anche in forma anonima, presso la sede della Federazione Italiana della Caccia, via Garigliano 57, 00198, Roma.



Le segnalazioni saranno gestite secondo quanto previsto dalla Procedura “Segnalazioni” e del Sistema di Gestione per la Parità di Genere.

4.1 Riservatezza

Le segnalazioni sono gestite garantendo la massima riservatezza sull'identità del segnalante, della persona segnalata, eventualmente, delle persone menzionate nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione eventualmente allegata alla segnalazione, fatti salvi gli obblighi di legge.

4.2 Divieto di ritorsione

È vietata qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione diretta o indiretta nei confronti del segnalante e del/della segnalato/a.

4.3 Sanzioni

La Federazione sanziona ogni violazione accertata dei principi della presente Politica che dovesse emergere a seguito di segnalazioni e/o di attività di verifica interna.

In caso di accertamento, a seguito di istruttoria interna, di una condotta posta in essere in violazione delle disposizioni contenute nella presente Politica, la Federazione adotta sanzioni disciplinari e azioni correttive tempestive, adeguate e proporzionate alla condotta accertata. Ogni accertata condotta di violenza, molestie e/o discriminazione costituisce inadempimento contrattuale sufficiente all'irrogazione di misure sanzionatorie commisurate alla tipologia ed alla gravità dei comportamenti accertati. L'accertamento di una condotta di violenza, molestie e/o discriminazione può portare, nei casi più gravi, anche all'interruzione del rapporto di lavoro e/o di collaborazione secondo le modalità previste dalla legge e/o dal contratto stesso, senza esclusione del risarcimento degli eventuali danni subiti dalla Federazione.

Nel caso di accertata condotta di violenza, molestie e/o discriminazione da parte di eventuali membri degli organi sociali di amministrazione, di controllo o di terzi sono previsti rimedi contrattuali fra cui, a titolo meramente esemplificativo e non esaustivo, la revoca del mandato, la sospensione o la risoluzione del contratto.

5 AGGIORNAMENTO E DIFFUSIONE DELLA POLITICA

La presente Politica per la Parità di Genere è riesaminata periodicamente dall'Alta Direzione e dal Comitato Guida al fine di valutarne l'idoneità al perseguimento degli obiettivi sulla parità di genere.

La presente Politica per la Parità di Genere è comunicata e diffusa a tutto il personale e alle parti interessate mediante la comunicazione interna e la pubblicazione sul sito istituzionale della Federazione Italiana della Caccia.