

INDICE / INDEX

Sommario

	VERSIONE ITALIANA.....	2
1.	PREMESSA	3
2.	GOVERNANCE.....	3
3.	PROCESSO DI SELEZIONE ED ASSUNZIONE	4
4.	SISTEMA ANNUALE DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE	4
5.	FORMAZIONE, SVILUPPO PROFESSIONALE E COMUNICAZIONE	5
6.	VALORIZZAZIONE DEL POTENZIALE E PERCORSI DI CARRIERA.....	5
7.	DEFINIZIONE POLITICHE RETRIBUTIVE.....	6
8.	ASPETTI GESTIONALI LEGATI ALL'ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO: CONCILIAZIONE VITA-LAVORO, TUTELA GENITORIALITÀ, PREVENZIONE MOLESTIE SUL LAVORO	6
9.	RAPPRESENTATIVITÀ DI FONDAZIONE PROGETTO MIRASOLE IN EVENTI.....	7
10.	MODALITÀ DI SEGNALEZIONE.....	7
11.	CONFORMITÀ E CERTIFICAZIONE ALLA UNI PDR 125:22	8
	ENGLISH VERSION	9
1.	PREMISE	10
2.	GOVERNANCE.....	10
3.	SELECTION AND HIRING PROCESS	11
4.	ANNUAL PERFORMANCE EVALUTATION SYSTEM.....	11
5.	TRAINING, PROFESSIONAL DEVELOPMENT AND COMMUNICATION.....	12
6.	TALENT VALUATION AND CAREER PATHS	12
7.	COMPENSATION POLICIES.....	13
8.	MANAGEMENT ASPECTS RELATED TO WORK ORGANISATION: WORK-LIFE BALANCE, PARENTING PROTECTION, AND PREVENTION OF WORKPLACE HARASSMENT.....	13
9.	REPRESENTATION OF FONDAZIONE PROGETTO MIRASOLE IN EVENTS	14
10.	REPORTING PROCEDURES	14
11.	COMPLIANCE AND CERTIFICATION TO UNI PDR 125:22	14

 FONDAZIONE PROGETTO MIRASOLE IMPRESA SOCIALE	POLICY PARITÀ DI GENERE GENDER EQUALITY POLICY Sistema UNI-PdR 125:2022	Ed. 00	Pag. 2 di 15
		Rev. 00 del 28 maggio 2024	

VERSIONE ITALIANA

Italian Version

 FONDAZIONE PROGETTO MIRASOLE IMPRESA SOCIALE	POLICY PARITÀ DI GENERE GENDER EQUALITY POLICY Sistema UNI-PdR 125:2022	Ed. 00	Pag. 3 di 15
		Rev. 00 del 28 maggio 2024	

1. PREMESSA

Fondazione Progetto Mirasole crede nel valore delle persone, affinché ogni dipendente si senta inclusa/o e possa dare il meglio di sé per competenze, esperienza e impegno; a tal fine, la Fondazione sta adottando strategie di gestione e crescita delle risorse umane in grado di promuovere e migliorare una cultura inclusiva, che valorizzi l'unicità delle persone e il loro sviluppo personale e professionale, a prescindere dal ruolo ricoperto all'interno della sua organizzazione e nel pieno rispetto e valorizzazione delle diversità di genere, età, origine, sociale, religiosa, idee politiche, abilità psicofisiche, identità e orientamento sessuale.

Un obiettivo particolarmente sentito è quello di consolidare la presenza femminile, di aumentarne le opportunità di lavoro e carriera - anche mediante l'attribuzione di ruoli di responsabilità - e di garantirne un work-life balance adeguato ai tempi e rispettoso delle necessità.

Fondazione Progetto Mirasole ha implementato un Sistema di Gestione per la Parità di Genere secondo la UNI/PdR 125:2022, avviando un percorso di cambiamento culturale interno alla propria organizzazione, al fine di raggiungere e mantenere una più equa parità di genere, manifestando quindi la volontà della Fondazione di perseguire la parità di genere, valorizzare le diversità e supportare l'empowerment femminile.

Tale modello gestionale vuole garantire, nel tempo, il mantenimento dei requisiti definiti ed attuati, misurando gli stati di avanzamento dei risultati attraverso la predisposizione di specifici KPI, documentati nel sistema di gestione.

La più generale Policy D&I e quella specifica collegata alla parità di genere fanno parte di un unico modello di sistema, riconfermate o aggiornate al momento della revisione periodica, come parte della verifica e del miglioramento del sistema di gestione.

2. GOVERNANCE

Fondazione Progetto Mirasole ha definito, a tal fine, una struttura organizzativa dedicata alla promozione di valori di equità e inclusione, istituendo un Comitato per la Parità di genere. La direzione dell'azienda ha assegnato risorse, responsabilità e autorità adeguate al proseguimento, raggiungimento e mantenimento degli obiettivi di parità di genere stabiliti.

E' stato nominato un comitato guida per l'efficace adozione e la continua ed efficace applicazione della politica per la parità di genere (generale e correlate). Tale Comitato è composto dalla Direzione Generale, dalla Responsabile Amministrativa, dalla Responsabile Marketing e Comunicazione e dall'Operatore del Programma di Accompagnamento al lavoro.

Il compito del Comitato è di :

- garantire, in coordinamento con la Direzione Generale, la Politica per la Parità di Genere;
- redigere il Piano Strategico per la Parità di Genere che definisce, per ogni tema identificato obiettivi misurabili, raggiungibili, realistici, pianificati nel tempo ed assegnati come responsabilità di attuazione;

- supportare l'applicazione di tutti i KPI relativi all'Inclusione, alla Parità di genere e Integrazione.

Attraverso il Comitato, viene monitorata l'implementazione della strategia di diversità, equità e Inclusione, fungendo da punto di riferimento per recepire e risolvere eventuali segnalazioni inerenti al rispetto e all'inclusione.

3. PROCESSO DI SELEZIONE ED ASSUNZIONE

Fondazione Progetto Mirasole fin dalla sua costituzione ha fatto della propria mission la ricerca e selezione di persone con diversi background ed abilità, perseguendo la parità di genere nella selezione e assunzione attraverso l'individuazione di una rosa di candidati tendenzialmente paritetica e rivolta a tutti i generi. Allo stesso tempo, **Fondazione Progetto Mirasole** non ha mai trascurato l'estrema importanza della meritocrazia: esperienze, capacità e competenze guidano nella scelta delle migliori candidature. Il processo di selezione è rafforzato grazie all'adozione di una metodologia standardizzata per garantire pari opportunità in ogni sua fase.

La Fondazione assicura, inoltre, che le persone coinvolte nei processi di assunzione, ricevano un'adeguata formazione sulla parità di genere e sui bias cognitivi che possano impattare negativamente i processi di selezione.

La Fondazione nelle attività di selezione ed assunzione del personale rispetta i seguenti principi :

- La selezione della persona candidata deve essere esercitata in maniera neutrale rispetto al genere
- I criteri di selezione devono prendere in considerazione i requisiti rivolti alle qualità personali come la professionalità, la competenza, la specializzazione e l'esperienza
- La selezione non deve prevedere questioni relative a matrimonio, gravidanza o responsabilità familiari
- La selezione deve considerare che la presenza delle donne e degli uomini nell'organico deve essere bilanciata rispetto al totale delle persone presenti
- I ruoli riferiti a dirigenti, responsabili di linea, di riporto al vertice e con deleghe di budget devono essere distribuiti in maniera equilibrata
- La posizione lavorativa, prevista in fase di assunzione, deve prevedere una retribuzione riferita alle mansioni e alle responsabilità e non influenzata dal genere
- La selezione deve considerare che le percentuali di donne e uomini il cui contratto prevede una remunerazione variabile sono bilanciate

4. SISTEMA ANNUALE DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

I KPI di cui al punto 5 della UNI/PdR125:2022, costituiscono una parte importante delle informazioni necessarie per determinare e spiegare come **Fondazione Progetto Mirasole** progredisce verso gli obiettivi prefissati.

La politica di parità di genere è:

- a) definita dalla Direzione Aziendale, in coordinamento con il Comitato Guida;
- b) comunicata e diffusa all'interno dell'azienda ed alle proprie parti correlate e interessate;

 FONDAZIONE PROGETTO MIRASOLE IMPRESA SOCIALE	POLICY PARITÀ DI GENERE GENDER EQUALITY POLICY Sistema UNI-PdR 125:2022	Ed. 00	Pag. 5 di 15
		Rev. 00 del 28 maggio 2024	

- c) oggetto di formazione e sensibilizzazione ai vertici ed ai responsabili delle varie aree;
- d) revisionata o confermata periodicamente in fase di revisione sulla base degli accadimenti, dei cambiamenti e dei risultati dei monitoraggi e delle verifiche;
- e) coordinata da una figura responsabile, designata dai vertici e in possesso di competenze organizzative e di genere.

Il sistema di valutazione della Performance incentiva il dialogo costante tra Responsabili e Collaboratori/trici, rafforzando l'impegno di ognuno rispetto agli obiettivi e alle sfide della Fondazione.

Nel corso del processo, si conferma e attua 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.

5. FORMAZIONE, SVILUPPO PROFESSIONALE E COMUNICAZIONE

Fondazione Progetto Mirasole offre pari opportunità di sviluppo senza alcuna discriminazione di genere. Vengono previsti momenti formativi diretti a tutti i dipendenti volti a sensibilizzare l'organizzazione sul tema della valorizzazione delle differenze, la parità di genere, l'inclusione e l'impatto sulla vita lavorativa e personale che hanno tali tematiche.

Nello specifico, tutti i responsabili di risorse vengono sensibilizzati sui temi legati agli stereotipi di genere e alla capacità di comunicare in maniera inclusiva. Infine, **Fondazione Progetto Mirasole** si impegna a coinvolgere equamente donne e uomini in tutte le iniziative e percorsi formativi, inclusi corsi sulla leadership, sia donne che uomini in almeno un corso di formazione all'anno.

I momenti formativi sono improntati in funzione della crescita professionale di tutte le persone, così da permettere a ciascun dipendente di raggiungere il proprio pieno potenziale attraverso opportunità basate esclusivamente sulle competenze, esperienze e potenzialità.

I programmi sono progettati e proposti per garantire un'equa partecipazione, senza distinzione alcuna (genere, età, tipologie contrattuali, ecc)

6. VALORIZZAZIONE DEL POTENZIALE E PERCORSI DI CARRIERA

Fondazione Progetto Mirasole ha sempre promosso una cultura basata sulla meritocrazia e sul rispetto delle persone indipendentemente dal genere. Assicura che nei processi di crescita professionale, mobilità interna e di successione a posizioni manageriali, avvenga un'adequata selezione di candidate/i del genere meno rappresentato, con l'obiettivo di raggiungere l'equilibrio di genere nelle posizioni manageriali, in coerenza con i principi di un'organizzazione inclusiva e rispettosa della parità di genere. **Fondazione Progetto Mirasole** conferma che donne e uomini sono rappresentati in egual misura nei processi di nomina interni.

La **Fondazione** gestisce le carriere del personale interno rispettando i seguenti principi :

- L'attribuzione di ruoli e mansioni deve considerare un bilanciamento di leadership di genere

- La progettazione dei percorsi di carriera e la loro presentazione devono essere rivolte indifferentemente dal genere
- I percorsi di carriera del personale sono accessibili a tutte le persone che possono appurare, in maniera trasparente, il mantenimento degli equilibri riferiti alla parità di genere
- L'ambiente lavorativo nel quale si trascorre la gran parte della giornata deve assicurare la possibilità (tecnologica e fisica) a tutte le persone di esprimersi ed il benessere visto come sicurezza e comfort

7. DEFINIZIONE POLITICHE RETRIBUTIVE

La politica di remunerazione di **Fondazione Progetto Mirasole** contribuisce alla realizzazione della missione, dei valori e delle strategie d'Impresa, attraverso la promozione di azioni e comportamenti rispondenti alla cultura e mission della stessa, nel rispetto dei principi di pluralità, pari opportunità, valorizzazione delle conoscenze e della professionalità delle persone, equità e non discriminazione. Gli interventi retributivi periodici, i processi e i 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, tenendo conto del contesto e dei riferimenti di mercato applicabili per cariche analoghe o per ruoli di livello assimilabile per responsabilità e complessità. **Fondazione Progetto Mirasole** ha sempre garantito equità e opportunità di accesso ai medesimi trattamenti retributivi a tutti i propri dipendenti, indipendentemente dal genere.

Il processo di compensation viene basato sui principi della imparzialità e dell'uguaglianza e prende in considerazione, con incondizionata neutralità, autonomia e indipendenza di giudizio, criteri quali la professionalità, le abilità, le competenze e le performance dei singoli, tenuto conto anche del ruolo organizzativo ricoperto.

La Fondazione, in sede di salary review periodica, analizza e monitora i dati retributivi per verificare l'equità del trattamento economico rispetto al ruolo assegnato e alla professionalità evidenziata, coerentemente con il CCNL adottato, pianificando interventi mirati per appianare eventuali difformità.

8. ASPETTI GESTIONALI LEGATI ALL'ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO: CONCILIAZIONE VITA-LAVORO, TUTELA GENITORIALITÀ, PREVENZIONE MOLESTIE SUL LAVORO

Fondazione Progetto Mirasole da sempre promuove la massima conciliazione dei tempi di vita-lavoro dei/delle lavoratori/trici, in tutte le fasi della vita personale e professionale, soprattutto per non penalizzare le categorie più vulnerabili e garantire a tutte le persone eque opportunità lavorative e permettere a ciascuno di soddisfare le proprie ambizioni e aspirazioni personali e professionali e garantire il rispetto di uno stile di vita sano.

A titolo di esempio, **la Fondazione** fornisce i seguenti strumenti ad hoc per favorire la conciliazione dei tempi di vita privata e lavoro :

- Modalità di lavoro flessibili (lavoro agile e orari di lavoro flessibili) che soddisfino le esigenze personali individuali e la qualità delle prestazioni
- Programmazione di riunioni e/o meeting solo durante il normale orario di lavoro, facendo debite eccezioni solo per comprovate e rilevanti esigenze lavorative

- Modalità organizzative volte ad assicurare, fuori dalle normali fasce lavorative, il “diritto alla disconnessione”
- Accesso all’istituto, anche temporaneo, del part-time, con particolare attenzione alle situazioni connotate da grave difficoltà familiare

Vengono anche supportati i dipendenti durante e dopo periodi di lunga assenza dal lavoro, evitando qualsiasi discriminazione durante e dopo il congedo, consentendo di rimanere in contatto con la Fondazione e favorendo il reinserimento al termine.

Fondazione Progetto Mirasole considera la genitorialità e il ruolo di caregiver fattori distintivi della società. Pertanto, oltre al CCNL di riferimento, si attiva con servizi e modalità gestionali per tutelare la maternità/paternità e l’assistenza familiare, attraverso il mantenimento di benefits e iniziative che valorizzino l’esperienza della genitorialità e dell’assistenza come momenti di acquisizione di nuove competenze a favore della persona e dell’organizzazione, tutelando la relazione tra persona e azienda prima, durante e dopo la maternità/paternità e l’assistenza.

- La maternità e paternità sono sostenute da programmi di formazione, informazione e reinserimento
- La maternità viene assistita prima, durante e dopo la nascita
- Il congedo di paternità deve essere promosso affinché ne usufruiscano tutti i potenziali beneficiari per l’intero periodo previsto dalla legge
- I rientri dal congedo sono supportati da specifiche iniziative di ri-orientamento

Infine, **Fondazione Progetto Mirasole** è da sempre attenta alla prevenzione delle molestie nei luoghi di lavoro attraverso un percorso dedicato di sensibilizzazione sulle molestie di genere che crei consapevolezza nelle persone e le guidi nei comportamenti quotidiani.

Ogni forma di violenza, abuso o mobbing è fermamente condannata dalla Fondazione, pertanto vengono previsti anche canali di segnalazione in forma anonima come supporto alla vittima e per conseguente gestione e presa in carico della segnalazione

9. RAPPRESENTATIVITÀ DI FONDAZIONE PROGETTO MIRASOLE IN EVENTI

Fondazione Progetto Mirasole ha sempre garantito che i generi siano equamente rappresentati tra i relatori/trici di panel di tavole rotonde, eventi, convegni o altro evento anche di carattere scientifico per sottolineare la propria immagine di equal employer e dichiarare in modo trasparente la volontà di **Fondazione Progetto Mirasole** di sostenere la parità di genere, valorizzare le diversità e supportare l’empowerment femminile.

10. MODALITÀ DI SEGNALAZIONE

Fondazione Progetto Mirasole consente alle persone di segnalare eventuali eventi di criticità per la parità di genere/diversità e inclusione grazie ai referenti del Comitato Guida di Parità di Genere e/o in modo anonimo attraverso la piattaforma Whistleblowing, accedendo al seguente link: <https://>

 FONDAZIONE PROGETTO MIRASOLE IMPRESA SOCIALE	POLICY PARITÀ DI GENERE GENDER EQUALITY POLICY Sistema UNI-PdR 125:2022	Ed. 00	Pag. 8 di 15
		Rev. 00 del 28 maggio 2024	

<https://progettomirasole.segnalazioni.net/>

11. CONFORMITÀ E CERTIFICAZIONE ALLA UNI PDR 125:22

La politica di parità è disponibile sul sito di **Fondazione Progetto Mirasole** e contiene i principi e le indicazioni guida che definiscono l'impegno sociale nei confronti dei temi relativi alla parità di genere, la valorizzazione delle diversità e l'empowerment femminile.

Tale politica viene diffusa e compresa dal personale e rivista periodicamente, in occasione dei riesami della direzione ed è esplicitata nel Piano Strategico di Genere.



ENGLISH VERSION
Versione inglese



Sede legale:
Strada Consortile del
Mirasole, 7 20073 Opera (MI)



Sedi Operative:
Laboratorio di Cottura:
Via Agordat, 50 - 20127 Milano
Programma Lavoro: Via Cadorna, 17
- 20083 Lentate sul Seveso (MB)

N. iscrizione REA: 2093651
Codice SDI: SUBM70N
C. F. - P. IVA: 09489890963



 FONDAZIONE PROGETTO MIRASOLE IMPRESA SOCIALE	POLICY PARITÀ DI GENERE GENDER EQUALITY POLICY Sistema UNI-PdR 125:2022	Ed. 00	Pag. 10 di 15
		Rev. 00 del 28 maggio 2024	

1. PREMISE

Fondazione Progetto Mirasole believes in the value of people, ensuring that every employee feels included and can give their best in terms of skills, experience, and commitment. To this end, the Foundation is adopting human resource management and growth strategies capable of promoting and enhancing an inclusive culture that values the uniqueness of individuals and their personal and professional development, regardless of their role within the organization, while fully respecting and valuing diversity in gender, age, social background, religion, political beliefs, physical and mental abilities, identity, and sexual orientation.

A particularly important goal is to consolidate the presence of women, increase their job and career opportunities - including through the assignment of roles of responsibility - and ensure an adequate work-life balance respectful of their needs.

Fondazione Progetto Mirasole has implemented a Gender Equality Management System according to UNI/PdR 125:2022, initiating a process of cultural change within the organization to achieve and maintain more equitable gender equality, thus demonstrating the Foundation's commitment to pursuing gender equality, valuing diversity, and supporting female empowerment.

This management model aims to ensure, over time, the maintenance of the defined and implemented requirements, measuring the progress of results through the establishment of specific KPIs documented in the management system.

The general D&I Policy and the specific policy related to gender equality are part of a single system model, reconfirmed or updated during periodic reviews, as part of the system's verification and improvement.

2. GOVERNANCE

To this end, **Fondazione Progetto Mirasole** has defined an organizational structure dedicated to promoting values of equity and inclusion, establishing a Gender Equality Committee. The company's management has assigned adequate resources, responsibilities, and authority to pursue, achieve, and maintain the established gender equality objectives. A steering committee has been appointed for the effective adoption and continuous application of the gender equality policy (both general and related). This Committee is composed of the General Management, the Administrative Manager, the Marketing and Communication Manager, and the Work Accompaniment Program Operator.

The Committee's tasks are to:

- Ensure, in coordination with the General Management, the implementation of the Gender Equality Policy;
- Draft the Gender Equality Strategic Plan, which defines measurable, achievable, realistic, and time-bound objectives for each identified theme, with assigned implementation responsibilities;
- Support the application of all KPIs related to Inclusion, Gender Equality, and Integration.

Through the Committee, the implementation of the diversity, equity, and inclusion strategy is monitored, acting as a reference point for receiving and resolving any reports related to respect and inclusion.

3. SELECTION AND HIRING PROCESS

Fondazione Progetto Mirasole since the very beginning always committed to attract and hire people with diverse backgrounds and abilities, pursuing gender equality in selection and hiring by identifying a candidate pool that is gender-balanced and open to all genders. At the same time, Fondazione Progetto Mirasole emphasizes the strong importance of meritocracy: experiences, skills, and competencies guide the selection of the best candidates. The selection process is strengthened by adopting a standardized methodology to ensure equal opportunities at every stage.

The Foundation also ensures that those involved in the hiring processes receive adequate training on gender equality and cognitive biases that may negatively impact selection processes.

The Foundation adheres to the following principles in its personnel selection and hiring activities:

- The selection of candidates must be conducted in a gender-neutral manner.
- Selection criteria must consider personal qualities such as professionalism, competence, specialization, and experience.
- The selection process must not include questions regarding marriage, pregnancy, or family responsibilities.
- The selection process must ensure that the presence of women and men in the workforce is balanced concerning the total number of employees.
- Roles pertaining to executives, line managers, direct reports to senior management, and budget delegation must be distributed equitably.
- The job position, as defined during the hiring phase, must provide compensation based on duties and responsibilities and not influenced by gender.
- The selection process must ensure that the percentages of women and men with contracts providing variable remuneration are balanced.

4. ANNUAL PERFORMANCE EVALUTATION SYSTEM

The KPIs outlined in point 5 of UNI/PdR 125:2022 constitute an important part of the information needed to determine and explain how **Fondazione Progetto Mirasole** progresses toward its set objectives.

The gender equality policy is:

- Defined by the Corporate Management, in coordination with the Steering Committee;
- Communicated and disseminated within the company and to its related and interested parties;
- The subject of training and awareness-raising for executives and area managers;
- Periodically reviewed or confirmed during the revision phase based on events, changes, and the results of monitoring and verification;

e) Coordinated by a responsible figure, appointed by the top management and possessing organizational and gender competencies.

The performance evaluation system encourages constant dialogue between Managers and Collaborators, strengthening each individual's commitment to the Foundation's goals and challenges.

During the process, the creation of Development Plans without any gender discrimination is also promoted, fostering a constructive dialogue aimed at accountability, thanks to the use of feedback intended as continuous improvement.

5. TRAINING, PROFESSIONAL DEVELOPMENT AND COMMUNICATION

Fondazione Progetto Mirasole offers equal development opportunities without any gender discrimination. Training sessions are provided for all employees to raise awareness within the organization on the topics of valuing differences, gender equality, inclusion, and the impact these topics have on work and personal life.

Specifically, all resource managers are sensitized to issues related to gender stereotypes and the ability to communicate inclusively. Finally, **Fondazione Progetto Mirasole** ensure to involve both women and men equally in all initiatives and training courses, including leadership courses, with at least one training course per year.

Training moments are designed for the professional growth of all individuals, allowing each employee to reach their full potential through opportunities based solely on skills, experience, and potential.

The programs are designed and offered to ensure equal participation, without any distinction (gender, age, contract types, etc.).

6. TALENT VALUATION AND CAREER PATHS

Fondazione Progetto Mirasole has always promoted a culture based on meritocracy and respect for individuals regardless of gender. It ensures that in professional growth processes, internal mobility, and succession to managerial positions, an adequate selection of candidates from the less represented gender takes place, with the aim of achieving gender balance in managerial positions, in line with the principles of an inclusive organization that respects gender equality. Fondazione Progetto Mirasole ensures to women and men to be equally represented in internal nomination processes.

The Foundation manages the careers of its internal personnel according to the following principles:

- The assignment of roles and tasks must consider a balance in gender leadership.
- The design and presentation of career paths must be gender-neutral.
- Career paths are accessible to all individuals, who can verify in a transparent manner the maintenance of gender equality balances.
- The work environment, where a significant portion of the day is spent, must ensure the possibility (both technological and physical) for all individuals to express themselves and ensure well-being in terms of

safety and comfort.

7. COMPENSATION POLICIES

The remuneration policy of **Fondazione Progetto Mirasole** contributes to the realization of the mission, values, and business strategies by promoting actions and behaviours consistent with its culture and mission, respecting the principles of plurality, equal opportunities, valuing people's knowledge and professionalism, equity, and non-discrimination. Periodic salary adjustments, short- and long-term incentive processes, and systems are anchored to principles of recognizing assigned responsibilities, achieved results, and the quality of professional contribution, considering the context and applicable market references for similar positions or roles of comparable responsibility and complexity. **Fondazione Progetto Mirasole** ensures equity and equal access to the same compensation treatments for all its employees, regardless of gender.

The compensation process is based on the principles of impartiality and equality, and considers, with unconditional neutrality, autonomy, and independence of judgment, criteria such as professionalism, skills, competencies, and individual performance, taking into account the organizational role held.

The Foundation, during the periodic salary review, analyzes and monitors compensation data to verify the fairness of economic treatment in relation to the assigned role and demonstrated professionalism, in accordance with the adopted national collective labor agreement (CCNL), planning targeted interventions to address any discrepancies.

8. MANAGEMENT ASPECTS RELATED TO WORK ORGANISATION: WORK-LIFE BALANCE, PARENTING PROTECTION, AND PREVENTION OF WORKPLACE HARASSMENT

Fondazione Progetto Mirasole has always promoted the optimal work-life balance for all workers, in all stages of personal and professional life, especially to avoid penalizing the most vulnerable categories and to ensure equitable job opportunities for everyone. This allows each individual to fulfill their personal and professional ambitions and aspirations while maintaining a healthy lifestyle.

For example, the Foundation provides the following tailored tools to promote the reconciliation of private life and work:

- Flexible working arrangements (agile working and flexible working hours) that meet individual personal needs and the quality of performance.
- Scheduling meetings only during regular working hours, making exceptions only for proven and significant work needs.
- Organizational methods aimed at ensuring the "right to disconnect" outside normal working hours.
- Access to the temporary or permanent use of part-time work, with particular attention to situations marked by severe family difficulties.

Employees are also supported during and after long periods of absence from work, avoiding any discrimination during and after leave, allowing them to stay in touch with the Foundation, and facilitating

reintegration at the end.

Fondazione Progetto Mirasole considers parenting and caregiving roles as distinctive factors of society. Therefore, in addition to the reference CCNL, it activates services and management methods to protect maternity/paternity and family care by maintaining benefits and initiatives that value the experience of parenting and caregiving as moments of acquiring new skills for the person and the organization, protecting the relationship between person and company before, during, and after maternity/paternity and caregiving.

- Maternity and paternity are supported by training, information, and reintegration programs.
- Maternity is assisted before, during, and after childbirth.
- Paternity leave should be promoted so that all potential beneficiaries take full advantage of the entire period provided by law.
- Returns from leave are supported by specific re-orientation initiatives.

Finally, **Fondazione Progetto Mirasole** has always been attentive to preventing workplace harassment through a dedicated awareness-raising process on gender harassment, creating awareness among people and guiding them in daily behaviours.

Every form of violence, abuse, or bullying is firmly condemned by the Foundation. Therefore, anonymous reporting channels are provided to support the victim and to ensure the subsequent management and handling of the report.

9. REPRESENTATION OF FONDAZIONE PROGETTO MIRASOLE IN EVENTS

Fondazione Progetto Mirasole ensures that genders are equally represented among speakers at panel discussions, events, conferences, or other events, including scientific ones, to emphasize its image as an equal employer and transparently declare **Fondazione Progetto Mirasole's** commitment to pursuing gender equality, valuing diversity, and supporting female empowerment.

10. REPORTING PROCEDURES

Fondazione Progetto Mirasole allows people to report any critical issues related to gender equality/diversity and inclusion through the Gender Equality Steering Committee representatives and/or anonymously via the Whistleblowing platform, accessible at the following link: <https://progettomirasole.segnalazioni.net/>

11. COMPLIANCE AND CERTIFICATION TO UNI PDR 125:22

The gender equality policy is available on the **Fondazione Progetto Mirasole** website and contains the principles and guidelines that define the commitment to gender equality, valuing diversity, and female empowerment.

 FONDAZIONE PROGETTO MIRASOLE IMPRESA SOCIALE	POLICY PARITÀ DI GENERE GENDER EQUALITY POLICY Sistema UNI-PdR 125:2022	Ed. 00	Pag. 15 di 15
		Rev. 00 del 28 maggio 2024	

This policy is disseminated and understood by staff and periodically reviewed during management reviews and is outlined in the Gender Strategic Plan.



**FONDAZIONE
PROGETTO
MIRASOLE**
 IMPRESA SOCIALE
 Strada Consortile del Mirasole 7 20073 Opera (MI)
 C.F./P. IVA IT09489890963
 REA Milano 2093651 - Cod. attività: SUBM70N