

POLITICA PER LA PARITA' DI GENERE

Per gli uffici **FRESHFIELDS LLP ITALIA**

A chi è rivolta la Politica per la Parità di Genere

La presente politica si applica al personale presente nelle due sedi italiane di **Freshfields LLP, Roma e Milano.**

Crediamo che ogni singola persona all'interno della nostra organizzazione possa contribuire ai nostri sforzi per raggiungere l'uguaglianza di genere e l'inclusione.

Premessa

Crediamo in una cultura fondata sul rispetto e sulla valorizzazione della diversità di genere, età, origine, sociale, religiosa, idee politiche, abilità psicofisiche, identità e orientamento sessuale e che adotta strategie di sviluppo e gestione delle risorse umane in grado di promuovere una cultura inclusiva, in cui ciascuno possa sentirsi valorizzato, esprimere le proprie competenze e crescere professionalmente.

Promuoviamo le pari opportunità di lavoro e carriera, anche mediante l'attribuzione di ruoli di responsabilità, e intendiamo garantirne un *work life balance* adeguato e rispettoso delle necessità.

Il conseguimento della certificazione per le sedi Freshfields Italia rappresenta solo il primo tassello di un percorso d'implementazione delle politiche di parità di genere, nell'ottica del miglioramento e della promozione dell'uguaglianza di genere. La certificazione, infatti, ha l'obiettivo di accompagnare e incentivare l'organizzazione ad adottare policy idonee a ridurre il divario di genere con i conseguenti benefici per il benessere di tutto il personale.

Il nostro impegno

Le sedi italiane di Freshfields LLP hanno implementato un Sistema di Gestione per la Parità di Genere secondo la UNI/PdR 125:2022 al fine di promuovere un ambiente privo di ogni tipo di stereotipo, discriminazione o pregiudizio – anche inconsapevole – fondato su questioni di genere, e non solo.

Per favorire il raggiungimento dei principi e degli obiettivi enunciati ci impegniamo:

FRESHFIELDS

- 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 garantire equità in ogni processo organizzativo: dalla ricerca e selezione delle risorse umane all'accesso alla formazione, dalla definizione delle politiche retributive alla valutazione delle performance e all'attribuzione dei sistemi premianti;
- a sostenere il benessere familiare del personale attraverso modalità di lavoro tali da favorire la conciliazione tra attività professionale e vita privata;
- a favorire azioni di informazione, sensibilizzazione, engagement del personale sui temi delle pari opportunità ed evitando stereotipi;
- a promuovere una comunicazione che dichiara in modo trasparente la volontà di supportare la parità di genere e valorizzare la diversità e supportare l'empowerment di tutti, a prescindere dal genere.

Il modello gestionale adottato vuole garantire, nel tempo, il mantenimento dei requisiti definiti ed attuati, misurando gli stati di avanzamento dei risultati attraverso la predisposizione di specifici KPI di cui rende conto nei documenti del sistema di gestione.

I KPI di cui al punto 5 della UNI/PdR125:2022, costituiscono una parte importante delle informazioni necessarie per determinare e spiegare la progressione verso gli obiettivi prefissati.

Per il raggiungimento di tali obiettivi vengono assegnate le risorse, le responsabilità e le autorità adeguate alla persecuzione, al raggiungimento e al mantenimento degli obiettivi di parità di genere stabiliti.

E' stato inoltre nominato un Comitato Guida per l'efficace adozione ed applicazione della politica per la parità di genere composto da:

- *Avv. Ermelinda Spinelli*, membro del Comitato Guida e Coordinatrice
- *Avv. Luca Capone*, membro del Comitato Guida
- *Dott.ssa Silvia Crescimanno*, membro del Comitato Guida e Responsabile Sistema di Gestione
- *Dott. Francesco Mastropasqua*, membro del Comitato Guida

La politica di parità di genere è:

- definita dai Soci in coordinamento con il Comitato Guida;
- comunicata e diffusa all'interno dello Studio ed alle proprie parti interessate;
- oggetto di formazione e sensibilizzazione ai vertici dell'organizzazione;
- revisionata o confermata periodicamente in fase di controllo sulla base degli accadimenti, dei cambiamenti e dei risultati dei monitoraggi e delle verifiche;
- coordinata da una figura responsabile, designata dai vertici e in possesso di competenze organizzative e di inclusione.

La presente politica di parità è disponibile per tutto il personale sull'intranet dell'organizzazione e sul sito web, e contiene i principi e le indicazioni guida che definiscono l'impegno nei confronti dei temi relativi alla parità di genere, alla valorizzazione delle diversità e all'empowerment femminile.

Re.00 del 04/02/2025

Firma

Managing Partner, Avv. Francesco Lombardo

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'F. Lombardo', written over a horizontal line.

Coordinatrice, Avv. Ermelinda Spinelli

Ermelinda Spinelli
