



POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE

INDICE

1) PREMESSA	PAG 2
2) OBIETTIVI	PAG 3
2.1) CULTURA DI GENERE	PAG 3
2.2) RECLUTAMENTO, SELEZIONE ED ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO	PAG 4
2.3) GESTIONE DELLA CARRIERA	PAG 4
2.4) EQUITÀ SALARIALE	PAG 4
2.5) GENITORIALITÀ, CURA	PAG 5
3) DESTINATARI	PAG 6
4) STRATEGIE	PAG 6
4.1) LINGUAGGIO	PAG 6
4.2) FORMAZIONE	PAG 6
4.3) SELEZIONE E ASSUNZIONE	PAG 7
4.4) GESTIONE DELLA CARRIERA	PAG 8
4.5) EQUITÀ SALARIALE E RETRIBUZIONE	PAG 8
4.6) GENITORIALITÀ, CURA DELLA FAMIGLIA	PAG 8
4.7) WORK – LIFE BALANCE	PAG 9
5) PREVENZIONE DI OGNI FORMA DI ABUSO FISICO, VERBALE, DIGITALE (MOLESTIA) SUI LUOGHI DI LAVORO	PAG 9
6) LISTA DI DISTRIBUZIONE	PAG 9

1) PREMESSA

Artículo 14 de la Constitución española: “Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”.

El Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación constituyó una respuesta ante diversas reivindicaciones sociales. Con esta medida aprobada en 2019, el ejecutivo perseguía eliminar la brecha salarial entre hombres y mujeres y garantizar el derecho de conciliación y la corresponsabilidad.

Articolo 3 della Costituzione italiana “Tutti i cittadini hanno pari dignità sociale e sono eguali davanti alla legge, senza distinzione di sesso, di razza, di lingua, di religione, di opinioni politiche, di condizioni personali e sociali. È compito della Repubblica rimuovere gli ostacoli di ordine economico e sociale, che, limitando di fatto la libertà e l'eguaglianza dei cittadini, impediscono il pieno sviluppo della persona umana e l'effettiva partecipazione di tutti i lavoratori all'organizzazione politica, economica e sociale del Paese”.

Art 37 della Costituzione italiana “La donna lavoratrice ha gli stessi diritti e, a parità di lavoro, le stesse retribuzioni che spettano al lavoratore. Le condizioni di lavoro devono consentire l'adempimento della sua essenziale funzione familiare e assicurare alla madre e al bambino una speciale adeguata protezione. La legge stabilisce il limite minimo di età per il lavoro salariato. La Repubblica tutela il lavoro dei minori con speciali norme e garantisce ad essi, a parità di lavoro, il diritto alla parità di retribuzione.

La prassi di riferimento (PDR 125:2022) definisce le linee guida sul sistema di gestione per la parità di genere che prevede la strutturazione e adozione di un insieme di indicatori prestazionali (KPI) inerenti le politiche di parità di genere nelle organizzazioni.

La presente prassi di riferimento UNI/PdR 125:2022 non è una norma nazionale, ma è un documento pubblicato da UNI, come previsto dal Regolamento UE n.1025/2012 che riflette gli esiti del confronto svoltosi nel Tavolo di lavoro sulla certificazione di genere delle imprese previsto dal PNRR Missione 5, coordinato dal Dipartimento per le Pari Opportunità e a cui hanno partecipato il Dipartimento per le politiche della famiglia, il Ministero dell'Economia e delle Finanze, il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, il Ministero dello Sviluppo Economico e la Consigliera Nazionale di Parità.

La prassi di riferimento UNI/PdR 125:2022 raccoglie prescrizioni relative a prassi condivise all'interno dei soggetti rappresentanti il mercato e la società civile, firmatari di un accordo di collaborazione con UNI, rappresentati nel Tavolo “Parità di genere” condotto da UNI.

La presente prassi di riferimento è stata elaborata con linguaggio neutro rispetto al genere.

La presente prassi di riferimento è stata ratificata dal Presidente dell'UNI ed entra in vigore il 16 marzo 2022.

L'uguaglianza di genere è un diritto umano fondamentale ed è una questione trasversale cruciale per costruire una società sana, uscire dal ciclo della povertà e garantire un'istruzione di qualità per tutti. L'uguaglianza di genere significa che tutti sono valorizzati allo stesso modo e che i loro bisogni, obiettivi e comportamenti sono

CAMERA DI COMMERCIO UFFICIALE SPAGNOLA IN ITALIA

Via Caradosso, 12 – 20123 Milano, Italia - Tel: (+39) 02 861137 – E-mail: info@camaco.es.it
Codice Fiscale: 80041510159 – P. IVA: 09078370153



Riconoscimento Ufficiale dal “Ministerio de Comercio” il 27 luglio 1954.
Iscritta all'Albo delle Camere di Commercio Estere in Italia presso l'Unioncamere.
Socio fondatore dell'Unione delle Camere di Commercio Estere ed Italo-Estere in Italia.
Socio fondatore della “Federación de Cámaras de Comercio de España en Europa”.
Membro della “Conferencia Permanente de Cámaras Españolas e Italianas”.

considerati allo stesso modo. Uomini e donne sono diversi a livello biologico, ma tutti dovrebbero essere liberi di svilupparsi, fare le loro scelte e partecipare al processo decisionale nella loro comunità.

La Camera è già un esempio virtuoso di parità di genere che vuole ulteriormente migliorarsi.

La Camera nel rispetto del principio di uguaglianza fra tutti gli individui ripudia ogni discriminazione in base all'età, al genere, allo stato di salute, alla razza, alla nazionalità, alle opinioni politiche e alle credenze religiose dei suoi/e dipendenti e collaboratori/collaboratrici e si impegna a fare il possibile per tutelare al massimo il benessere psico-fisico di questi/e ultimi/e.

Vuole dimostrare una gestione in linea con i requisiti della Prassi di Riferimento e le principali Norme e Leggi afferenti alla parità di genere attraverso l'implementazione di un Sistema di Gestione, monitorando gli obiettivi di crescita.

Quanto contenuto nella Politica per la Parità di Genere è riferimento per la Camera nei suoi rapporti con gli stakeholder.

La presente Politica è stata approvata dall'Alta Direzione e coordinata dal punto operativo dal Comitato interno con il supporto operativo della Referente Interna per le Pari Opportunità.

2) OBIETTIVI

2.1 CULTURA DI GENERE- PROMUOVERE IL BENESSERE ORGANIZZATIVO

Predisporre e diffondere un piano di comunicazione relativo al proprio impegno sui temi della parità di genere, anche coinvolgendo i propri soci.

Questa sfida sarà affrontata attraverso le seguenti iniziative:

- Indagine sul benessere organizzativo e sullo stress lavoro-correlato
- Conduzione periodica di un'indagine mirata a rilevare anche i potenziali fattori di stress del personale, con l'obiettivo di identificare opportuni interventi di tipo preventivo.

Attività e tempi

- Somministrazione del questionario sul benessere lavorativo (giugno 2024).
- Implementazione delle eventuali azioni di prevenzione dei fattori di rischio dello stress lavorativo rilevati, come l'attivazione di uno Sportello di ascolto (entro 2024).
- Possibilità di organizzare un evento/i con devoluzione in beneficenza della somma simbolica di 2 euro a partecipante ad un centro per donne maltrattate (entro 2024) e valutazione dell'impatto degli interventi attuati (31 dicembre 2024).

Risultato atteso

- Migliore conoscenza dello stato del benessere organizzativo, con particolare attenzione al tema dell'equilibrio tra vita personale e professionale;
- Identificazione delle criticità indicate dal personale per la realizzazione di azioni di miglioramento per prevenire malessere e disagi, anche legati allo stress lavoro-correlato.
- Sensibilizzazione dei Soci.

CAMERA DI COMMERCIO UFFICIALE SPAGNOLA IN ITALIA

Via Caradosso, 12 – 20123 Milano, Italia - Tel: (+39) 02 861137 – E-mail: info@camaco.es.it
Codice Fiscale: 80041510159 – P. IVA: 09078370153



Riconoscimento Ufficiale dal "Ministerio de Comercio" il 27 luglio 1954.
Iscritta all'Albo delle Camere di Commercio Estere in Italia presso l'Unioncamere.
Socio fondatore dell'Unione delle Camere di Commercio Estere ed Italo-Estere in Italia.
Socio fondatore della "Federación de Cámaras de Comercio de España en Europa".
Membro della "Conferencia Permanente de Cámaras Españolas e Italianas".

2.2 RECLUTAMENTO, SELEZIONE ED ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO – FAVORIRE LA CONCILIAZIONE DEI TEMPI DI LAVORO, VITA E STUDIO

Predisporre procedure di selezione ed assunzione che definiscano regole atte a prevenire la disparità di genere.

Attività e tempi

Predisposizione della predetta procedura (entro 2024).

Risultato atteso

Ancora più trasparenza.

2.3 GESTIONE DELLA CARRIERA

Prevedere opportunità di formazione specificamente rivolte allo sviluppo e al miglioramento delle competenze professionali di leadership.

Attività e tempi

Conduzione periodica di un'indagine mirata a rilevare quali siano i desiderata di crescita professionale del personale e organizzazione di corsi ad hoc attraverso anche le competenze nei singoli settori dei Soci della Camera (entro 2024).

Risultato atteso

Ancora più soddisfazione del personale.

2.4 EQUITÀ SALARIALE

Informare periodicamente i/le dipendenti delle politiche retributive adottate in azienda anche con riferimento a benefit, bonus.

Attività e tempi

Somministrazione di un report annuale (entro 2024).

Risultato atteso

Ancora più trasparenza.

CAMERA DI COMMERCIO UFFICIALE SPAGNOLA IN ITALIA

Via Caradosso, 12 – 20123 Milano, Italia - Tel: (+39) 02 861137 – E-mail: info@camacoes.it
Codice Fiscale: 80041510159 – P. IVA: 09078370153



*Riconoscimento Ufficiale dal "Ministerio de Comercio" il 27 luglio 1954.
Iscritta all'Albo delle Camere di Commercio Estere in Italia presso l'Unioncamere.
Socio fondatore dell'Unione delle Camere di Commercio Estere ed Italo-Estere in Italia.
Socio fondatore della "Federación de Cámaras de Comercio de España en Europa".
Membro della "Conferencia Permanente de Cámaras Españolas e Italianas".*

2.5 GENITORIALITÀ, CURA

Predisporre programmi specifici per i congedi di maternità o di paternità (es. programmi di formazione per il reinserimento) e una modalità di informazione circa gli eventuali cambiamenti importanti che avvengono sul luogo di lavoro durante il congedo.

Predisporre un piano per la gestione delle diverse fasi della maternità (prima, durante e dopo).

Attuare meccanismi di informazione finalizzati a incentivare la richiesta del congedo per paternità.

Pianificare iniziative specifiche per supportare i/le dipendenti al loro rientro da un congedo genitoriale (formazione, supporto), inclusi eventuali piani di "engagement" da proporre su base volontaria alle donne in congedo di maternità.

Attività e tempi

- Aggiornare periodicamente il personale sui cambiamenti normativi in materia (entro 2024)
- Le madri potranno restare aggiornate sugli sviluppi del loro posto di lavoro durante l'assenza e partecipare a formazioni facoltative in caso di congedo prolungato. Al loro rientro saranno previste tre giornate di reinserimento che facilitano ulteriormente la ripresa dell'attività professionale. Redazione di una policy sugli argomenti su indicati (entro 2024).

Risultato atteso

Eliminare l'impatto negativo che la maternità potrebbe avere sulla carriera.

La Camera deve:

Attività e tempi

- a) prevedere una specifica formazione a tutti i livelli e verso i soci, con frequenza definita, sulla "tolleranza zero" rispetto ad ogni forma di violenza nei confronti dei/delle dipendenti, incluse le molestie sessuali (sexual harassment) in ogni forma (periodicamente);
- b) pianificare e attuare delle verifiche (survey) presso i/le dipendenti, indagando se hanno vissuto personalmente esperienze di atteggiamenti di questo tipo, che hanno provocato disagio o turbamento, all'interno o nello svolgimento del proprio lavoro all'esterno (atteggiamenti sessisti, comportamenti o situazioni di mancanza di rispetto) (periodicamente).

Risultato atteso

Tolleranza zero verso ogni forma di abuso e/o molestia

CAMERA DI COMMERCIO UFFICIALE SPAGNOLA IN ITALIA

Via Caradosso, 12 – 20123 Milano, Italia - Tel: (+39) 02 861137 – E-mail: info@camacoes.it
Codice Fiscale: 80041510159 – P. IVA: 09078370153



*Riconoscimento Ufficiale dal "Ministerio de Comercio" il 27 luglio 1954.
Iscritta all'Albo delle Camere di Commercio Estere in Italia presso l'Unioncamere.
Socio fondatore dell'Unione delle Camere di Commercio Estere ed Italo-Estere in Italia.
Socio fondatore della "Federación de Cámaras de Comercio de España en Europa".
Membro della "Conferencia Permanente de Cámaras Españolas e Italianas".*

3. DESTINATARI

Le Politiche di Parità di Genere sono rivolte a tutti gli stakeholder: dipendenti, volontari, collaboratori, fornitori, sostenitori e Soci della Camera, con l'obiettivo di avere un impatto significativo nella propria rete.

4. STRATEGIE

4.1) Linguaggio

L'uso che viene fatto del linguaggio riflette e influenza il modo di pensare e di agire; è il principale mezzo di espressione di pregiudizi, di discriminazioni e di stereotipi.

Le parole scelte contano: possono includere o escludere, potenziare o privare di potere. Sono portatrici di un valore simbolico, identitario e trasformativo che può contribuire a riconoscere e modellare la realtà.

L'inclusività del linguaggio è quindi anche una strategia potente per migliorare il benessere e il coinvolgimento dei dipendenti, e a garantire che i clienti, i nuovi assunti e tutto il pubblico target si sentano riconosciuti, rispettati e apprezzati dal servizio che si vuole proporre.

La Camera, quindi, si impegna ad utilizzare, a tutti i livelli, nella comunicazione sia interna che esterna, un linguaggio (scritto, parlato e gestuale), gentile, rispettoso e inclusivo, che tenga conto della percezione soggettiva di ciascuna persona e delle possibili variabili della sfera identitaria e personale di ciascun soggetto, prevenendo l'impiego di espressioni inappropriate e potenzialmente discriminatorie.

La Camera, quando possibile, utilizzerà un linguaggio neutro.

Inoltre, si atterrà alle seguenti linee guida:

- 1) usare senza esitazioni il femminile delle professioni, ad esempio dottoressa invece che dottore riferendosi ad una donna.
- 2) Se non si capisce il genere della persona di cui si parla si può aggiungere il nome di battesimo o utilizzare un sostantivo femminile. Ad esempio: "La presenza di Anna Bianchi" invece di "La presenza della Bianchi".

4.2) Formazione

Occorre garantire una partecipazione equa e paritaria a percorsi di formazione, corsi di studio a partecipazione diretta e percorsi di valorizzazione, inclusi corsi sulla leadership, con la presenza di entrambi i sessi.

La programmazione di percorsi di formazione, a tutti i livelli, deve essere improntata seguendo i principi di inclusione e parità, compresi quelli contro i pregiudizi e gli stereotipi legati al genere.

CAMERA DI COMMERCIO UFFICIALE SPAGNOLA IN ITALIA

Via Caradosso, 12 – 20123 Milano, Italia - Tel: (+39) 02 861137 – E-mail: info@camaco.es.it
Codice Fiscale: 80041510159 – P. IVA: 09078370153



Riconoscimento Ufficiale dal "Ministerio de Comercio" il 27 luglio 1954.
Iscritta all'Albo delle Camere di Commercio Estere in Italia presso l'Unioncamere.
Socio fondatore dell'Unione delle Camere di Commercio Estere ed Italo-Estere in Italia.
Socio fondatore della "Federación de Cámaras de Comercio de España en Europa".
Membro della "Conferencia Permanente de Cámaras Españolas e Italianas".

Deve essere realmente fruibile a tutto il personale e quindi anche per i soggetti che si fanno carico di familiari e/o prole.

Pertanto, la Camera si impegnerà ad organizzare -preferibilmente- nelle ore centrali della giornata, compatibilmente con le attività che ciascuno ha da svolgere e il calendario la formazione relativa alla parità di genere e all'inclusione

Prevederà una specifica formazione a tutti i livelli, con frequenza definita. La Camera ha già formato il proprio personale nel corso della procedura per il conseguimento della Certificazione per la Parità di genere, dedicando a ciascun/a dipendente un tot di 4 ore (principio di eguaglianza, discriminazioni, parità retributiva, predisposizione di prassi inclusive, welfare, genitorialità)

Sarà "tolleranza zero" rispetto ad ogni forma di violenza nei confronti del personale, incluse le molestie sessuali in ogni forma.

La formazione dovrà essere fatta periodicamente anche sulla parità di genere nonché sull'inclusività dei lavoratori portatori di handicap ed al personale deve essere messo a disposizione del materiale orientativo.

Il personale deve poter proporre i temi oggetto di formazione e la formazione stessa attraverso la condivisione delle proprie competenze.

Il totale delle ore annuali sarà discrezionale, ma non potrà essere meno di 3 ore certificate collaboratore/trice.

4.3) Selezione e Assunzione

Durante il processo di selezione e assunzione la Camera garantisce che siano:

- applicate regole:
 - a) atte a prevenire la disparità di genere,
 - b) idonee a contrastare i bias (i gender bias, o bias di genere, sono dei bias generati da stereotipi, ovvero distorsioni, che si verificano in quanto non sono state considerate in modo opportuno le differenze di genere. Ad esempio, genere femminile più adatto ad attività di accudimento; genere femminile meno adatto alla competizione e carriera; genere femminile meno focalizzato sul lavoro dopo la maternità; genere femminile più orientato ad una leadership "accogliente"; genere femminile maggiormente predisposto a tematiche umanistiche)
 - c) atte a contattare in modo equo i profili candidati
 - d) a descrivere con modalità neutra la mansione svolta e il profilo ricercato.

Il processo di ricerca deve essere neutrale ed inclusivo.

I candidati sono contattati, selezionati e assunti in base a curriculum professionale, competenze, qualifiche e attitudini, non in base al genere. Durante i colloqui non è consentito effettuare richieste relative ai temi del matrimonio, della gravidanza o delle responsabilità di cura di altri soggetti.

CAMERA DI COMMERCIO UFFICIALE SPAGNOLA IN ITALIA

Via Caradosso, 12 – 20123 Milano, Italia - Tel: (+39) 02 861137 – E-mail: info@camaco.es.it
Codice Fiscale: 80041510159 – P. IVA: 09078370153



*Riconoscimento Ufficiale dal "Ministerio de Comercio" il 27 luglio 1954.
Iscritta all'Albo delle Camere di Commercio Estere in Italia presso l'Unioncamere.
Socio fondatore dell'Unione delle Camere di Commercio Estere ed Italo-Estere in Italia.
Socio fondatore della "Federación de Cámaras de Comercio de España en Europa".
Membro della "Conferencia Permanente de Cámaras Españolas e Italianas".*

4.4) Gestione della Carriera

L'avanzamento professionale deve garantire non discriminazione e pari opportunità nello sviluppo professionale e nelle promozioni, basandole esclusivamente sulle capacità ed i livelli professionali.

La Camera si impegna a valutare le performance su base meritocratica considerando esclusivamente le capacità del personale e il raggiungimento di obiettivi professionali.

Attualmente la leadership aziendale è pacificamente femminile.

Sarà assicurato che le opportunità di carriera ed i programmi per lo sviluppo professionale siano rivolti a tutto il personale.

È sostenuta la creazione e il mantenimento di un ambiente lavorativo che favorisca la diversity e tuteli il benessere psico-fisico del personale.

È prevista la gestione di attività di monitoraggio in grado di rilevare i dati relativi: allo stato delle assunzioni, alla situazione per genere, alla situazione maschile per ognuna delle professioni, alla formazione, alla promozione professionale, ai livelli, ai passaggi di categoria o di qualifica, ad altri fenomeni di mobilità, all'intervento della CIG, ai licenziamenti, ai prepensionamenti e pensionamenti, alla retribuzione effettivamente corrisposta.

Inoltre, sono previste opportunità di formazione specificamente rivolte allo sviluppo e al miglioramento delle competenze professionali di leadership per affrontare gli ostacoli alla carriera riscontrati dal genere femminile.

4.5) Equità Salariale e Retribuzione

È garantita equità salariale e di retribuzione senza alcuna discriminazione.

Informazione periodica a tutto il personale delle politiche retributive adottate presso la Camera anche con riferimento a benefit e ai bonus.

4.6) Genitorialità, Cura della Famiglia

È prevista la definizione di iniziative, oltre il CCNL di riferimento, dedicate alla tutela della maternità/ paternità e servizi per favorire la conciliazione dei tempi di vita personale e lavorativa.

La Camera prende in considerazione le esigenze specifiche per assicurare la tutela della maternità/paternità e la conciliazione dei tempi di vita personale e lavorativa.

In caso di necessità, le mansioni delle persone assenti per le esigenze di cui sopra vengono ridistribuite tra gli altri componenti del team in base alla mole di lavoro di ciascuno.

Comunicazione circa eventuali cambiamenti importanti che avvengono sul luogo di lavoro durante il congedo.

Sono pianificate iniziative specifiche per supportare il personale al suo rientro da un congedo genitoriale (formazione, supporto, flessibilità, possibilità di portare con sé i figli in ufficio in situazioni di particolare esigenza).

CAMERA DI COMMERCIO UFFICIALE SPAGNOLA IN ITALIA

Via Caradosso, 12 – 20123 Milano, Italia - Tel: (+39) 02 861137 – E-mail: info@camaco.es.it
Codice Fiscale: 80041510159 – P. IVA: 09078370153



Riconoscimento Ufficiale dal "Ministerio de Comercio" il 27 luglio 1954.
Iscritta all'Albo delle Camere di Commercio Estere in Italia presso l'Unioncamere.
Socio fondatore dell'Unione delle Camere di Commercio Estere ed Italo-Estere in Italia.
Socio fondatore della "Federación de Cámaras de Comercio de España en Europa".
Membro della "Conferencia Permanente de Cámaras Españolas e Italianas".

4.7) Work-Life balance

Garanzia che le riunioni di lavoro siano tenute in orari compatibili con la conciliazione dei tempi di vita familiare e personale (orario di inizio 9.00-12.00 – 14.00-17.00) e che vi possa partecipare anche il personale part-time e con contratti di lavoro flessibili, discontinui, etc.

5) PREVENZIONE DI OGNI FORMA DI ABUSO FISICO, VERBALE, DIGITALE (MOLESTIA) SUI LUOGHI DI LAVORO

Struttura di processi interni atti a identificare, approfondire tramite **analisi dei rischi** e gestire ogni forma di abuso e di non inclusività e/o discriminazione.

Definizione e pubblicazione di una metodologia (GESTIONE SEGNALAZIONI) finalizzata a raccogliere, garantendo e tutelando la forma anonima, tutte le segnalazioni di casi di abuso, discriminazione e non inclusività, riferibili all'attività lavorativa, vissute presso la Camera e fuori.

Pianificazione e attuazione di verifiche (survey) presso il personale, indagando se abbia vissuto personalmente esperienze di qualche forma di abuso, di non inclusività e/o discriminazione, che hanno provocato disagio o turbamento, all'interno o nello svolgimento del proprio lavoro all'esterno (atteggiamenti sessisti, comportamenti o situazioni di mancanza di rispetto).

6) LISTA DI DISTRIBUZIONE

Questa procedura deve essere distribuita a tutto il personale e agli stakeholders interni ed esterni che devono applicarla.

Tale procedura entra in vigore in data 11 novembre 2024 dopo essere stata sottoposta al Comitato Pari Opportunità.

Tale procedura potrà essere modificata e integrata solo in forma scritta. Le modifiche e le integrazioni dovranno essere sottoposte al Comitato Pari Opportunità.

CAMERA DI COMMERCIO UFFICIALE SPAGNOLA IN ITALIA

Via Caradosso, 12 – 20123 Milano, Italia - Tel: (+39) 02 861137 – E-mail: info@camaco.es.it
Codice Fiscale: 80041510159 – P. IVA: 09078370153




*Riconoscimento Ufficiale dal "Ministerio de Comercio" il 27 luglio 1954.
Iscritta all'Albo delle Camere di Commercio Estere in Italia presso l'Unioncamere.
Socio fondatore dell'Unione delle Camere di Commercio Estere ed Italo-Estere in Italia.
Socio fondatore della "Federación de Cámaras de Comercio de España en Europa".
Membro della "Conferencia Permanente de Cámaras Españolas e Italianas".*

PER L'ALTA DIREZIONE

IL PRESIDENTE DELLA CAMERA



COMITATO PARI OPPORTUNITÀ



CAMERA DI COMMERCIO UFFICIALE SPAGNOLA IN ITALIA

Via Caradosso, 12 – 20123 Milano, Italia - Tel: (+39) 02 861137 – E-mail: info@camaco.es.it
Codice Fiscale: 80041510159 – P. IVA: 09078370153



*Riconoscimento Ufficiale dal "Ministerio de Comercio" il 27 luglio 1954.
Iscritta all'Albo delle Camere di Commercio Estere in Italia presso l'Unioncamere.
Socio fondatore dell'Unione delle Camere di Commercio Estere ed Italo-Estere in Italia.
Socio fondatore della "Federación de Cámaras de Comercio de España en Europa".
Membro della "Conferencia Permanente de Cámaras Españolas e Italianas".*



POLÍTICA DE IGUALDAD DE GÉNERO

ÍNDICE

1) PRÓLOGO	PAG 2
2) OBJETIVOS	PAG 3
2.1) CULTURA DE GÉNERO	PAG 3
2.2) CONTRATACIÓN, SELECCIÓN Y ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO	PAG 4
2.3) GESTIÓN DE LA CARRERA PROFESIONAL	PAG 4
2.4) EQUIDAD SALARIAL	PAG 4
2.5) PATERNIDAD, CUIDADOS FAMILIARES	PAG 5
3) DESTINATARIOS	PAG 6
4) ESTRATEGIAS	PAG 6
4.1) LENGUAJE	PAG 6
4.2) FORMACIÓN	PAG 7
4.3) SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	PAG 7
4.4) GESTIÓN DE LA CARRERA PROFESIONAL	PAG 8
4.5) IGUALDAD SALARIAL Y REMUNERACIÓN	PAG 9
4.6) PATERNIDAD, CUIDADOS FAMILIARES	PAG 9
4.7) BALANZA TRABAJO-VIDA	PAG 9
5) PREVENCIÓN DE CUALQUIER FORMA DE ABUSO FÍSICO, VERBAL, DIGITAL (ACOSO) EN EL LUGAR DE TRABAJO	PAG 9
6) LISTA DE DIFUSIÓN	PAG 10

CAMERA DI COMMERCIO UFFICIALE SPAGNOLA IN ITALIA

Via Caradosso, 12 – 20123 Milano, Italia - Tel: (+39) 02 861137 – E-mail:
info@camaco.es.itCodice Fiscale: 80041510159 – P. IVA: 09078370153



*Riconoscimento Ufficiale dal "Ministerio de Comercio" il 27 luglio 1954.
Iscritta all'Albo delle Camere di Commercio Estere in Italia presso l'Unioncamere.
Socio fondatore dell'Unione delle Camere di Commercio Estere ed Italo-Estere in Italia.
Socio fondatore della "Federación de Cámaras de Comercio de España en Europa".
Membro della "Conferencia Permanente de Cámaras Españolas e Italianas".*

1) PRÓLOGO

Artículo 14 de la Constitución española: “los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”.

El Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación constituyó una respuesta ante diversas reivindicaciones sociales. Con esta medida aprobada en 2019, el ejecutivo perseguía eliminar la brecha salarial entre hombres y mujeres y garantizar el derecho de conciliación y la corresponsabilidad.

Artículo 3 de la Constitución italiana: “Todos los ciudadanos tienen la misma dignidad social y son iguales ante la Ley, sin distinción por razones de sexo, raza, lengua, religión, opiniones políticas ni circunstancias personales y sociales. Corresponde a la República suprimir los obstáculos de orden económico y social que, limitando de hecho la libertad y la igualdad de los ciudadanos, impiden el pleno desarrollo de la persona humana y la participación efectiva de todos los trabajadores en la organización política, económica y social del país”.

La práctica de referencia (PDR 125:2022) define directrices sobre el sistema de gestión de la igualdad entre hombres y mujeres que prevé la estructuración y adopción de un conjunto de indicadores de rendimiento (KPI) relativos a las políticas de igualdad de género en las organizaciones.

Esta práctica de referencia UNI/PdR 125:2022 no es una norma nacional, sino que es un documento publicado por UNI, tal y como prevé el Reglamento UE nº 1025/2012 que recoge los resultados de la discusión mantenida en la Mesa de Trabajo sobre certificación de género de empresas prevista por la Misión 5 del PNRR, coordinada por el Departamento de Igualdad de Oportunidades y a la que asistieron el Departamento de Políticas de Familia, el Ministerio de Economía y Hacienda, el Ministerio de Trabajo y Políticas Sociales, el Ministerio de Desarrollo Económico y la Consejera Nacional de Igualdad.

La práctica de referencia UNI/PdR 125:2022 recoge las prescripciones relativas a las prácticas compartidas en el seno de los sujetos representantes del mercado y de la sociedad civil, signatarios de un acuerdo de colaboración con UNI, representados en la Mesa "Igualdad de Género" liderada por UNI.

Esta práctica de referencia ha sido elaborada con un lenguaje neutro respecto al género.

Esta práctica de referencia ha sido ratificada por el Presidente de la UNI y entró en vigor el 16 de marzo de 2022.

La igualdad de género es un derecho humano fundamental y es una cuestión transversal crucial para construir una sociedad sana, salir del ciclo de la pobreza y garantizar una educación de calidad para

CAMERA DI COMMERCIO UFFICIALE SPAGNOLA IN ITALIA

Via Caradosso, 12 – 20123 Milano, Italia - Tel: (+39) 02 861137 – E-mail:
info@camaco.es Codice Fiscale: 80041510159 – P. IVA: 09078370153



Riconoscimento Ufficiale dal “Ministero de Comercio” il 27 luglio 1954.
Iscritta all’Albo delle Camere di Commercio Estere in Italia presso l’Unioncamere.
Socio fondatore dell’Unione delle Camere di Commercio Estere ed Italo-Estere in Italia.
Socio fondatore della “Federación de Cámaras de Comercio de España en Europa”.
Membro della “Conferencia Permanente de Cámaras Españolas e Italianas”.

todos. La igualdad de género significa que todo el mundo es valorado por igual y que se tienen en cuenta sus necesidades, objetivos y comportamientos de la misma forma. Hombres y mujeres son distintos a nivel biológico, pero todos deberían ser libres para desarrollarse, tomar sus propias decisiones y participar en la toma de decisiones de su comunidad.

La Cámara es ya un virtuoso ejemplo de igualdad de género que quiere continuar mejorando.

Respecto al principio de igualdad entre todas las personas, la Cámara repudia cualquier discriminación por razón de edad, género, estado de salud, raza, nacionalidad, opinión política y creencia religiosa de sus empleados/as y colaboradores/as y se compromete a hacer lo posible y proteger en la medida de lo posible el bienestar psico-físico de estos/estas.

Quiere demostrar una gestión en línea con los requisitos de la Práctica de Referencia y con las principales normas y leyes aferentes a la igualdad de género a través de la implementación de un sistema de gestión, siguiendo los objetivos de crecimiento.

El contenido de la Política de Igualdad de Género es una referencia para la Cámara en sus relaciones con los stakeholders.

La presente Política ha sido aprobada por la Dirección y coordinada, desde el punto de vista operativo, por el Comité Interno con el apoyo de la persona interna encargada de la igualdad de oportunidades.

2) OBJETIVOS

2.1) CULTURA DE GÉNERO – PROMOVER EL BIENESTAR ORGANIZATIVO

Preparar y difundir un plan de comunicación relativo al propio compromiso con la cuestión de igualdad de género en el que también participen sus miembros.

Este reto se afrontará a través de las siguientes iniciativas:

- Encuesta sobre el bienestar organizativo y sobre el estrés relacionado con el trabajo
- Realización de una encuesta periódica para detectar también posibles factores de estrés del personal con el objetivo de determinar las intervenciones preventivas adecuadas.

Actividades y calendario

- Administrar el cuestionario sobre el bienestar laboral (junio 2024).
- Implementación de cualquier acción de prevención de los factores de riesgo de estrés laboral relevante, como la activación de un servicio de atención (en 2024).
- La posibilidad de organizar uno o varios actos con una donación a beneficencia de la suma simbólica de 2 euros por participante a un centro para mujeres maltratadas (en 2024) y evaluación del impacto de las intervenciones aplicadas (31 de diciembre de 2024).

CAMERA DI COMMERCIO UFFICIALE SPAGNOLA IN ITALIA

Via Caradosso, 12 – 20123 Milano, Italia - Tel: (+39) 02 861137 – E-mail:
info@camaco.es Codice Fiscale: 80041510159 – P. IVA: 09078370153



Riconoscimento Ufficiale dal "Ministero de Comercio" il 27 luglio 1954.
Iscritta all'Albo delle Camere di Commercio Estere in Italia presso l'Unioncamere.
Socio fondatore dell'Unione delle Camere di Commercio Estere ed Italo-Estere in Italia.
Socio fondatore della "Federación de Cámaras de Comercio de España en Europa".
Membro della "Conferencia Permanente de Cámaras Españolas e Italianas".

Resultado esperado

- Un mayor conocimiento del estado del bienestar organizativo, con una atención particular al tema del equilibrio entre la vida personal y profesional;
- Identificación de los puntos críticos indicados por el personal para la puesta en marcha de acciones de mejora para prevenir el malestar y la incomodidad, incluidos los relacionados con estrés laboral.
- Sensibilización de los socios.

2.2) CONTRATACIÓN, SELECCIÓN Y ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO – FAVORECER LA CONCILIACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO, VIDA Y ESTUDIO

Establecer procedimientos de selección y contratación que definan normas para evitar la desigualdad de género.

.....

Este reto se abordará mediante las siguientes iniciativas:

Actividades y calendario

Preparación del procedimiento citado (en 2024).

Resultado esperado

Más transparencia aún.

2.3) GESTIÓN DE LA CARRERA PROFESIONAL

Proporcionar oportunidades de formación dirigidas específicamente a desarrollar y mejorar las capacidades profesionales de liderazgo.

.....

Este reto se abordará mediante las siguientes iniciativas:

Actividades y calendario

Realización periódica de una encuesta para conocer los deseos de desarrollo profesional del personal y la organización de cursos ad hoc a través de la experiencia en los sectores individuales de los Socios de la Cámara (en 2024).

Resultado esperado

Mayor satisfacción del personal.

CAMERA DI COMMERCIO UFFICIALE SPAGNOLA IN ITALIA

Via Caradosso, 12 – 20123 Milano, Italia - Tel: (+39) 02 861137 – E-mail:
info@camaco.es.itCodice Fiscale: 80041510159 – P. IVA: 09078370153



*Riconoscimento Ufficiale dal "Ministerio de Comercio" il 27 luglio 1954.
Iscritta all'Albo delle Camere di Commercio Estere in Italia presso l'Unioncamere.
Socio fondatore dell'Unione delle Camere di Commercio Estere ed Italo-Estere in Italia.
Socio fondatore della "Federación de Cámaras de Comercio de España en Europa".
Membro della "Conferencia Permanente de Cámaras Españolas e Italianas".*

2.4) EQUIDAD SALARIAL

Informar periódicamente a los/as empleados/as de las políticas de remuneración adoptadas en la empresa, también con referencia a beneficios, primas.

.....

Este reto se abordará mediante las siguientes iniciativas:

Actividades y calendario

Realización de una encuesta anual (en 2024).

Resultado esperado

Más transparencia aún.

2.5) PATERNIDAD, CUIDADOS FAMILIARES

Establecer programas específicos para la baja por maternidad o paternidad (por ejemplo, programas de formación para la vuelta al trabajo) y una modalidad de informar sobre cualquier cambio importante que se produzca en el lugar de trabajo durante la baja.

Establecer un plan para la gestión de las diferentes fases de la maternidad (antes, durante y después).

Aplicar mecanismos de información para fomentar la solicitud de la baja por paternidad.

Planificar iniciativas específicas para apoyar a los/as trabajadores/as cuando se incorporen después de la baja por paternidad (formación, apoyo), incluidos ciertos planes de compromiso voluntarios para las mujeres de baja por maternidad.

Actividades y calendario

- Actualizar periódicamente al personal sobre los cambios normativos pertinentes (en 2024).
- Las madres podrán mantenerse al día sobre novedades en su puesto de trabajo durante su ausencia y participar en formaciones voluntarias en caso de que se prolongue la baja.
- A su regreso, habrá tres jornadas de reinserción para facilitar aún más la reanudación de la actividad profesional.
- Elaboración de una política sobre los temas anteriores (en 2024).

Resultado esperado

Eliminar el impacto negativo que la maternidad pueda tener en la carrera profesional.

CAMERA DI COMMERCIO UFFICIALE SPAGNOLA IN ITALIA

Via Caradosso, 12 – 20123 Milano, Italia - Tel: (+39) 02 861137 – E-mail:
info@camaco.esCodice Fiscale: 80041510159 – P. IVA: 09078370153



*Riconoscimento Ufficiale dal "Ministerio de Comercio" il 27 luglio 1954.
Iscritta all'Albo delle Camere di Commercio Estere in Italia presso l'Unioncamere.
Socio fondatore dell'Unione delle Camere di Commercio Estere ed Italo-Estere in Italia.
Socio fondatore della "Federación de Cámaras de Comercio de España en Europa".
Membro della "Conferencia Permanente de Cámaras Españolas e Italianas".*

La Camera debe:

Actividades y calendario

- a) impartir formación específica a todos los niveles y a los miembros, con una frecuencia definida, sobre la «tolerancia cero» de todas las formas de violencia contra los empleados, incluido el acoso sexual en cualquiera de sus formas (periódicamente);
- b) planificación y realización de controles (encuestas) entre los empleados, investigando si han experimentado personalmente actitudes de este tipo, que les hayan causado malestar o disgusto, ya sea internamente o en el desempeño de su trabajo externamente (actitudes sexistas, comportamientos o situaciones irrespetuosas) (periódicamente).

Resultado esperado

Tolerancia cero hacia cualquier forma de abuso y/o acoso.

3) DESTINATARIOS

Las Políticas de Igualdad de Género se dirigen a todas las partes interesadas: empleados, voluntarios, colaboradores, proveedores y Socios de la Cámara con el objetivo de obtener un impacto significativo en su propia red.

4) ESTRATEGIAS

4.1) Lenguaje

El uso que hacemos del lenguaje refleja e influye en nuestra forma de pensar y actuar; es el medio de expresión principal de los prejuicios, de discriminaciones y estereotipos.

Las palabras elegidas importan: pueden incluir o excluir, potenciar o privar de poder. Son portadoras de un valor simbólico, identitario y transformativo que puede contribuir a reconocer y dar forma a la realidad.

La inclusividad en el lenguaje es también una gran estrategia para mejorar el bienestar y la participación de los empleados, y también para garantizar que los clientes, los nuevos empleados y todo el público destinatario se sientan reconocidos, respetados y apreciados por el servicio que se desea proponer.

La Cámara se compromete a utilizar, a todos los niveles de comunicación, ya sea interna o externa, un lenguaje (escrito, oral y gestual) afable, respetuoso e integrador que tenga en cuenta la percepción subjetiva de cada uno y las posibles variables de la esfera identitaria y personal, previniendo el uso de expresiones inadecuadas y potencialmente discriminatorias.

La Cámara utilizará un lenguaje neutro siempre que sea posible.

CAMERA DI COMMERCIO UFFICIALE SPAGNOLA IN ITALIA

Via Caradosso, 12 – 20123 Milano, Italia - Tel: (+39) 02 861137 – E-mail:
info@camaco.es Codice Fiscale: 80041510159 – P. IVA: 09078370153



*Riconoscimento Ufficiale dal "Ministerio de Comercio" il 27 luglio 1954.
Iscritta all'Albo delle Camere di Commercio Estere in Italia presso l'Unioncamere.
Socio fondatore dell'Unione delle Camere di Commercio Estere ed Italo-Estere in Italia.
Socio fondatore della "Federación de Cámaras de Comercio de España en Europa".
Membro della "Conferencia Permanente de Cámaras Españolas e Italianas".*

Además, se respetarán las siguientes directrices:

- 1) Utilizar el femenino de las profesiones sin dudar, como por ejemplo médica en lugar de médico cuando se trata de una mujer.
- 2) Si no se conoce el género de la persona de la que se habla, se puede añadir el nombre de pila o utilizar el sustantivo femenino. Po ejemplo, "La presencia de Anna Bianchi" en lugar de "La presencia de Bianchi".

4.2) Formación

Es necesario llevar a cabo una participación justa y equitativa en los cursos de formación, cursos de estudio con participación directa y cursos de perfeccionamiento, incluidos cursos sobre liderazgo, con presencia de ambos ambos sexos.

La planificación de los cursos de formación, a todos los niveles, debe guiarse por los principios de inclusión e igualdad, incluidos los que se oponen a los prejuicios y estereotipos de género.

Debe ser realmente accesible a todo el personal y, por lo tanto, también a quienes cuidan de familiares y/o hijos.

Por lo tanto, la Cámara se comprometerá a organizar -preferiblemente- a las horas centrales del día compatibles con el horario y la actividad que cada persona tenga que desenvolver, la formación sobre igualdad de género e inclusión.

Proporcionará una formación específica a todos los niveles con una frecuencia definida. La Cámara ya ha formado a su personal durante el procedimiento de obtención del Certificado de Igualdad de Género, con una dedicación de 4 horas por empleado/a (principio de igualdad, discriminación, igualdad salarial, prácticas inclusivas, bienestar y paternidad).

Será "tolerancia cero" respecto a cualquier forma de violencia hacia el personal, incluido el acoso sexual de cualquier tipo.

También debe impartirse periódicamente formación sobre la igualdad entre hombres y mujeres, así como sobre la inclusión de los trabajadores discapacitados. El personal debe disponer de material de orientación.

El personal debe poder proponer los temas de formación y la propia formación compartiendo de sus competencias.

El total anual de horas será discrecional, pero no podrá ser inferior a 3 horas por compañero/a.

4.3) Selección y contratación

Durante el proceso de selección y contratación, la Cámara se asegura de que:

CAMERA DI COMMERCIO UFFICIALE SPAGNOLA IN ITALIA

Via Caradosso, 12 – 20123 Milano, Italia - Tel: (+39) 02 861137 – E-mail:
info@camacoes.itCodice Fiscale: 80041510159 – P. IVA: 09078370153



*Riconoscimento Ufficiale dal "Ministerio de Comercio" il 27 luglio 1954.
Iscritta all'Albo delle Camere di Commercio Estere in Italia presso l'Unioncamere.
Socio fondatore dell'Unione delle Camere di Commercio Estere ed Italo-Estere in Italia.
Socio fondatore della "Federación de Cámaras de Comercio de España en Europa".
Membro della "Conferencia Permanente de Cámaras Españolas e Italianas".*

- se apliquen las normas adecuadas para:
 - a) prevenir la desigualdad de género,
 - b) contrarrestar los sesgos. El sesgo de género o sesgo sexista es un sesgo que generan los estereotipos; es decir, son distorsiones que se producen porque no se han tenido en cuenta las diferencias de género de forma correcta. Por ejemplo, el género femenino es más adecuado para las actividades asistenciales; el género femenino es menos adecuado para la competencia y la carrera profesional; el género femenino está menos enfocado al trabajo después de la baja por maternidad; el género femenino está más orientado a un liderazgo “acogedor”; el género femenino se inclina más por temas humanísticos.
 - c) contactar de forma equitativa con los candidatos
 - d) describir de forma neutral la tarea realizada y el perfil buscado.

El proceso de búsqueda debe ser neutral e inclusivo.

Los candidatos son contactados, seleccionados y contratados con base en un curriculum profesional, competencias, cualificaciones y aptitudes sin importar el género. Durante la entrevista está prohibido hacer preguntas sobre temas de matrimonio, embarazo o responsabilidad de cuidado de terceras personas.

4.4) Gestión de la carrera profesional

La promoción profesional debe garantizar la no discriminación y la igualdad de oportunidades en el desarrollo profesional y en los ascensos, basándose exclusivamente en las capacidades y los niveles profesionales.

La Cámara se compromete a evaluar el rendimiento con base en la meritocracia, considerando exclusivamente las capacidades del personal y alcance de los objetivos profesionales.

Actualmente, el liderazgo empresarial es pacíficamente femenino.

Se garantizará que las oportunidades profesionales y programas para el desarrollo profesional estén dirigidos a todo el personal.

Se apoya la creación y el mantenimiento de un ambiente laboral que favorezca la diversidad y proteja el bienestar psíquico-físico del personal.

Se prevé la gestión de una actividad de supervisión capaz de recoger datos relativos a: el estado de las contrataciones, la situación por géneros, la situación masculina para cada una de las profesiones, la promoción profesional, los niveles, los cambios de categoría o cualificación, otros fenómenos de movilidad, la intervención de la CIG (*Cassa Integrazione Guadagni*), los despidos, las prejubilaciones y las jubilaciones, la remuneración realmente abonada.

Además, se prevé la oferta de oportunidades de formación dirigidas específicamente al desarrollo y la mejora de la competencia profesional de liderazgo para afrontar los obstáculos profesionales a los que se enfrenta el género femenino.

CAMERA DI COMMERCIO UFFICIALE SPAGNOLA IN ITALIA

Via Caradosso, 12 – 20123 Milano, Italia - Tel: (+39) 02 861137 – E-mail:
info@camaco.es Codice Fiscale: 80041510159 – P. IVA: 09078370153



Riconoscimento Ufficiale dal “Ministerio de Comercio” il 27 luglio 1954.
Iscritta all’Albo delle Camere di Commercio Estere in Italia presso l’Unioncamere.
Socio fondatore dell’Unione delle Camere di Commercio Estere ed Italo-Estere in Italia.
Socio fondatore della “Federación de Cámaras de Comercio de España en Europa”.
Membro della “Conferencia Permanente de Cámaras Españolas e Italianas”.

4.5) Igualdad salarial y remuneración

Se garantiza la igualdad salarial y la remuneración sin ningún tipo de discriminación.

Información periódica a todo el personal sobre las políticas de remuneración adoptadas en la Cámara; también en referencia a las bonificaciones.

4.6) Paternidad, cuidados familiares

Se prevé la definición de iniciativas, además del CCNL (*Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro*) de referencia, dedicadas a la protección de la maternidad/paternidad y servicios para favorecer la conciliación de los tiempos de vida personal y laboral.

En caso de necesidad, las tareas de las personas ausentes por los motivos mencionados se redistribuyen entre otros miembros del equipo en función de la carga de trabajo de cada uno.

Comunicación de cualquier cambio importante que se produzca en el lugar de trabajo durante la baja.

Se han planificado iniciativas específicas para apoyar al personal en su reincorporación tras una baja por paternidad (formación, apoyo, flexibilidad, posibilidad de llevar a los hijos a la oficina en situaciones de especial necesidad).

4.7) Balanza trabajo-vida

Garantiza que las reuniones de trabajo se lleven a cabo en horarios compatibles con la conciliación del tiempo de vida familiar y personal (horario de inicio 9:00-12:00 y 14:00-17:00) y que el personal también pueda participar a tiempo parcial y con contratos de trabajo flexibles, discontinuos, etc.

5) PREVENCIÓN DE CUALQUIER TIPO DE ABUSO FÍSICO, VERBAL, DIGITAL (ACOSO) EN EL LUGAR DE TRABAJO

Estructura de los procesos internos para identificar, investigar mediante **análisis de riesgos** y gestionar todas las formas de abuso y no inclusión y/o discriminación.

Definición y publicación de una metodología (GESTIÓN DE DENUNCIAS) destinada a recoger todas las denuncias de casos de abuso, discriminación y no inclusividad referidas al trabajo, dentro de la Cámara y fuera de ella, garantizando y protegiendo el anonimato.

Planificación y realización de auditorías (encuestas) entre el personal, para investigar si han experimentado alguna forma de abuso, no inclusión y/o discriminación, que les haya causado malestar o incomodidad, ya sea internamente o en el desempeño de su trabajo externamente (actitudes sexistas, comportamientos o situaciones irrespetuosas).

CAMERA DI COMMERCIO UFFICIALE SPAGNOLA IN ITALIA

Via Caradosso, 12 – 20123 Milano, Italia - Tel: (+39) 02 861137 – E-mail:
info@camacoes.itCodice Fiscale: 80041510159 – P. IVA: 09078370153



Riconoscimento Ufficiale dal "Ministerio de Comercio" il 27 luglio 1954.
Iscritta all'Albo delle Camere di Commercio Estere in Italia presso l'Unioncamere.
Socio fondatore dell'Unione delle Camere di Commercio Estere ed Italo-Estere in Italia.
Socio fondatore della "Federación de Cámaras de Comercio de España en Europa".
Membro della "Conferencia Permanente de Cámaras Españolas e Italianas".

6) LISTA DE DIFUSIÓN

Este procedimiento debe ser distribuido a todo el personal y a las partes interesadas, tanto internas como externas que deben aplicarla.

El procedimiento en cuestión entra en vigor el día 11 de noviembre de 2024, tras someterse al Comité de Igualdad de Oportunidades.

Este procedimiento solo podrá ser modificado de forma escrita. Las modificaciones y los cambios deberán presentarse al Comité de Igualdad de Oportunidades.

POR LA ALTA DIRECCIÓN

EL PRESIDENTE DE LA CÁMARA



COMITÉ PARA LA IGUALDAD

