

	<u>POLICY PARITA' DI GENERE</u> <u>PDR-POL006.00</u>		Utenti: -
Data: 20/01/2025	Emesso da RSI: L. Pertot	Approvato da Dd: S. Agostino	Pag. 1 di 3

POLITICA PARITA' DI GENERE

1. SCOPO E IMPEGNO DELLA NOSTRA ORGANIZZAZIONE

La nostra organizzazione mira a promuovere la parità di genere, garantendo la presenza e la crescita professionale delle donne all'interno dell'azienda. In questa prospettiva si intende migliorare la diversità di genere sul posto di lavoro e mantenere processi che sviluppino l'empowerment femminile nelle attività aziendali.

Per garantire il raggiungimento e il mantenimento di tale scopo, l'organizzazione si concentra sui seguenti ambiti regolati dalla norma UNI 125:2022:

1. Cultura e strategia
2. Governance
3. Processi HR
4. Opportunità
5. Equità retributiva
6. Genitorialità e cura

L'organizzazione ritiene che lo sviluppo di un modello culturale che promuova l'uguaglianza di genere non solo generi il 'valore sociale' riconosciuto dal contesto istituzionale ed economico europeo, ma è anche un fattore di sviluppo per il business stesso dell'organizzazione.

2. RISULTATI BASATI SULLA SODDISFAZIONE DELLE DONNE

Per questo motivo l'organizzazione intende garantire la parità di genere attraverso fatti e azioni che, oltre a rispettare i requisiti/indicatori stabiliti in ciascun ambito, siano reali dalle donne che lavorano in azienda. Nell'intento di garantire che tali requisiti siano soddisfatti in ogni momento e in ogni circostanza della vita lavorativa delle donne all'interno dell'azienda, l'organizzazione ha scelto di concentrarsi sui seguenti aspetti:

- Reclutamento e assunzione
- Gestione della carriera
- Equità retributiva
- Genitorialità, assistenza
- Equilibrio tra lavoro e vita privata
- Prevenzione di abusi e molestie

Per ciascuno dei seguenti aspetti, l'organizzazione ha stabilito politiche più specifiche, di seguito riportate. L'organizzazione ha abbinato ad ogni politica che esprime i principi che ispirano l'azienda, obiettivi di parità dettagliati e misurabili specificati nel piano strategico.

3. POLITICHE SPECIFICHE

	<u>POLICY PARITA' DI GENERE</u> <u>PDR-POL006.00</u>		Utenti: -
Data: 20/01/2025	Emesso da RSI: L. Pertot	Approvato da Dd: S. Agostino	Pag. 2 di 3

Per quanto riguarda l'analisi dei propri processi aziendali, l'organizzazione ha compreso e stabilito i principi che devono essere osservati per ciascuno dei seguenti punti.

Tali principi costituiscono i criteri che ispirano i processi affrontando:

- I gap esistenti rispetto agli indicatori previsti dalla norma UNI PdR 125:2022
- I bisogni delle donne che lavorano all'interno dell'organizzazione, che sono le principali beneficiarie di un sistema efficace.

RECLUTAMENTO E ASSUNZIONE

In un'ottica di miglioramento, la nostra organizzazione osserva i seguenti principi di reclutamento e selezione:

- I processi di reclutamento devono essere neutrali rispetto al genere;
- I criteri di selezione devono tenere in considerazione le qualità personali, competenza, specializzazione, esperienza;
- La selezione dei candidati non deve riguardare questioni relative al matrimonio, alla gravidanza e alle responsabilità familiari;
- La retribuzione per la posizione, stabilita in fase di assunzione, deve essere correlata alle mansioni e alle responsabilità e non influenzata dal genere;
- La selezione deve garantire una rappresentanza equilibrata di donne e uomini con contratti di remunerazione variabile.

GESTIONE DELLA CARRIERA

La nostra organizzazione è consapevole che i suoi risultati finanziari dipendono dal lavoro svolto dalle risorse umane. L'organizzazione sa anche che lo sviluppo della carriera riguarda i risultati e il merito di ogni persona, indipendentemente dal genere.

In un'ottica di miglioramento, la nostra organizzazione sostiene l'avanzamento di carriera dei dipendenti secondo i seguenti principi:

- I percorsi di sviluppo professionale devono essere pianificati indipendentemente dal genere;
- I percorsi di carriera del personale siano accessibili a tutte le persone che possano accertarsi, in modo trasparente, del mantenimento dell'equilibrio di genere;
- L'ambiente di lavoro in cui i dipendenti trascorrono gran parte della giornata deve garantire opzioni tecnologiche e fisiche per consentire a tutti di esprimersi liberamente, e benessere, inteso come sicurezza e comfort;
- La formazione specifica per lo sviluppo di competenze e consapevolezza costituisce un processo fondamentale volto a rimuovere eventuali problematiche di avanzamento di carriera e ripristinare l'equilibrio di leadership di genere;

EQUITA' RETRIBUTIVA

Al momento dell'assunzione e durante tutto il rapporto di lavoro, la nostra organizzazione intende garantire la parità di retribuzione indipendentemente dal genere. L'organizzazione non considera salari diversi per persone di sesso diverso; nel determinare, pagare e adeguare i compensi, l'organizzazione si attiene ai seguenti principi:

	<u>POLICY PARITA' DI GENERE</u> <u>PDR-POL006.00</u>		Utenti: -
Data: 20/01/2025	Emesso da RSI: L. Pertot	Approvato da Dd: S. Agostino	Pag. 3 di 3

- La retribuzione è stabilita in base ai ruoli e alle responsabilità delle persone; eventuali benefici e premi aggiuntivi alla propria remunerazione sono basati esclusivamente sui risultati conseguiti e riconosciuti;
- Qualsiasi membro del personale ha il diritto di denunciare eventuali disuguaglianze.

GENITORIALITA' E ASSISTENZA

La nostra organizzazione non intende limitare la genitorialità, sostenendo la maternità e la paternità attraverso prassi mirate a soddisfare le esigenze dei genitori che devono conciliare carriera professionale e nuove situazioni familiari. L'organizzazione sostiene questo scopo con i seguenti principi:

- Le neomamme vengono sostenute prima, durante e dopo il parto;
- I congedi parentali devono essere incentivati affinché tutti i padri/madri possano usufruirne per tutto il periodo stabilito dalla legge.

BILANCIO VITA-LAVORO

La nostra organizzazione intende consentire al proprio personale di gestire il proprio tempo in modo efficace e di conciliare vita privata e lavoro considerando gli obiettivi di business dell'azienda e la salute mentale del dipendente derivante da una maggiore autodeterminazione.

I principi alla base della conciliazione tra lavoro e vita privata sono i seguenti:

- Le misure di conciliazione tra lavoro e vita privata sono destinate a tutto il personale, indipendentemente dal genere;
- L'organizzazione gestisce eventuali situazioni che possono richiedere part-time, flessibilità e lavoro da casa;
- L'organizzazione consente a tutti i collaboratori esterni (indipendentemente dal loro contratto) di partecipare alle riunioni.

PREVENZIONE DI ABUSI E MOLESTIE

La nostra organizzazione ha una politica di tolleranza zero contro tutte le forme di abuso e molestia e adotta tutte le misure di prevenzione appropriate. L'organizzazione attua misure di prevenzione attraverso azioni specifiche, garantendo che:

- Siano identificati i rischi di abuso e molestie;
- L'organizzazione pianifica le azioni di prevenzione organizzando sessioni di formazione dedicate;
- Vengano segnalati eventuali sospetti e/o fatti relativi ad abusi e molestie;
- L'organizzazione garantisce un'efficace tutela dei segnalanti contro eventuali ritorsioni;
- L'organizzazione analizza e comprende le ragioni alla base di eventuali episodi di abusi e molestie;
- Viene sviluppata una comunicazione rispettosa e neutrale rispetto al genere.