	POLITICA PER LA PARITA' DI GENERE AI SENSI DELLA PRASSI UNI/PdR 125:2022 - SISTEMA DI GESTIONE PER LA PARITÀ DI GENERE -	Emiss. del 05/02/2024
		Pag. 1/4

Il presente documento è di proprietà di Effedue s.r.l., ogni riproduzione o divulgazione all'esterno deve essere autorizzata dalla Direzione.

INDICE DELLE REVISIONI

05			
04			
03			
02			
01			
00	05/02/2024	Emissione	Edy Dalla Vecchia
Rev.	Data	Descrizione Modifica	Approvazione

1. LO SCOPO E LE ATTIVITA' DI EFFEDUE PER LA PARITA' DI GENERE

EFFEDUE intende assicurare la parità di genere relativa alla presenza e alla crescita professionale e delle responsabilità gestionali delle donne nella propria organizzazione.

Per tale scopo, EFFEDUE valorizza la diversità di genere nei diversi ruoli dell'organizzazione e mantiene processi in grado di sviluppare la crescita e la responsabilizzazione di ciascuno/a nelle proprie attività. EFFEDUE, nel percorso che assicura il raggiungimento e il mantenimento di tale scopo, focalizza i propri sforzi nelle seguenti aree così come anche disposte dalla prassi UNI 125/2022:

1. Cultura e Strategia,
2. Governance,
3. Processi HR,
4. Opportunità,
5. Equità remunerativa,
6. Genitorialità.

EFFEDUE ritiene che lo sviluppo e la gestione di un modello culturale che promuove la parità di genere, oltre a generare valore sociale apprezzato nel contesto economico istituzionale europeo, costituisca un fattore di sviluppo per le attività no-profit che conduce.

2. AZIONI BASATE SULLA SODDISFAZIONE DELLE PARTI INTERESSATE

EFFEDUE intende assicurare la parità di genere attraverso azioni concrete che, oltre a risultare conformi ai requisiti/indicatori stabiliti nelle singole Aree aziendali, risultino di reale e concreto apprezzamento da parte delle donne presenti in Azienda, che sono le reali parti interessate, ai risultati che il sistema di gestione produce.

EFFEDUE vuole porre attenzione a tale soddisfazione in qualunque momento e in qualunque circostanza della vita lavorativa della donna nell'organizzazione e ha scelto di guardare a tale 'ciclo di vita' attraverso i seguenti aspetti:

- Selezione ed assunzione di Personale (recruitment),
- Gestione dei percorsi di carriera,
- Equità salariale,

- Genitorialità e cura,
- Conciliazione dei tempi vita-lavoro (work-life balance),
- Prevenzione di abusi e molestie.

Per ciascuno di tali aspetti, EFFEDUE ha adottato politiche più specifiche che sono riportate di seguito. A ciascuna politica che esprime i principi a cui si ispira, EFFEDUE intende associare obiettivi di parità specifici e misurabili indicati nel suo piano strategico.

EFFEDUE, in relazione all'analisi dei propri processi di business, ha compreso e stabilito i principi da rispettare in riferimento agli indicatori stabiliti dalla prassi UNI PdR 125/2022 e alle esigenze delle donne presenti in organizzazione, parti principali interessate ai concreti risultati del sistema.

3. POLITICHE

3.1 SELEZIONE ED ASSUNZIONE (RECRUITMENT)


EFFEDUE, nelle attività di selezione ed assunzione di Persone da impiegare nelle proprie attività, rispetta, nella prospettiva del miglioramento, i seguenti principi:

- l'individuazione delle Persone candidate sia effettuata in maniera neutrale rispetto al genere,
- i criteri di selezione valutino le qualità delle Persone candidate come la professionalità, la competenza, la specializzazione, l'esperienza,
- la selezione delle Persone candidate non indaghi questioni relative a matrimonio, gravidanza e responsabilità familiari delle Persone candidate,
- la selezione tenga conto del fatto che la presenza delle donne e degli uomini nell'organico deve essere bilanciata rispetto al totale delle Persone presenti,
- le mansioni di particolare responsabilità, riferite ai/alle dirigenti ed ai/alle responsabili di Area o con delega di gestione del budget, siano distribuite in maniera equilibrata tra i generi,
- la retribuzione proposta in fase di assunzione sia riferita esclusivamente alla mansione da svolgere e alle responsabilità assegnate e non sia influenzata dal genere,
- la selezione consideri che le percentuali di donne e uomini il cui contratto prevede una remunerazione variabile siano bilanciate.

3.2 GESTIONE DEI PERCORSI DI CARRIERA

EFFEDUE è consapevole che i risultati sociali ed economici raggiunti dipendono anche dalle Persone che vi lavorano a prescindere dal loro genere e, per tale motivo, nella prospettiva del miglioramento, gestisce le carriere del Personale interno rispettando i seguenti principi:

- l'attribuzione di ruoli e mansioni consideri un bilanciamento di leadership di genere,
- i percorsi di carriera delle Persone siano indifferenti rispetto al genere,
- i percorsi di carriera delle Persone siano accessibili a tutti/e coloro che desiderano appurare, in maniera trasparente, il mantenimento degli equilibri riferiti alla parità di genere,
- l'ambiente lavorativo nel quale le Persone trascorrono gran parte della giornata assicuri la possibilità (tecnologica e fisica) di esprimersi ed il loro benessere (sicurezza e comfort),
- la formazione per lo sviluppo delle competenze tecniche, specialistiche e comportamentali e anche relativa alla consapevolezza di genere è il processo fondamentale per rimuovere eventuali difficoltà di carriera e a ripristinare eventuali equilibri di leadership nel genere,

	POLITICA PER LA PARITA' DI GENERE AI SENSI DELLA PRASSI UNI/PdR 125:2022 – SISTEMA DI GESTIONE PER LA PARITÀ DI GENERE -	Emiss. del 05/02/2024
		Pag. 3/4

- le fasi di distacco delle Persone dall'organizzazione siano strettamente esaminate verificando il turnover in base al genere,
- le promozioni tengano sempre conto del bilanciamento del genere in riferimento a livello funzionale.

EFFEDUE è consapevole che, anche per garantire medesime opportunità professionali, la equa rappresentanza tra generi nelle occasioni pubbliche è fondamentale e si adopera affinché i generi siano equamente rappresentati tra i relatori in tavole rotonde, eventi, convegni o altri eventi anche di carattere scientifico.

3.3 EQUITÀ SALARIALE

EFFEDUE, durante tutta la carriera delle Persone assicura l'equità salariale riferita esclusivamente alla mansione da svolgere e alle responsabilità assegnate e non è influenzata dal genere.

L'organizzazione non considera asimmetricamente i costi da sostenere per remunerare le Persone di genere diverso.

EFFEDUE riconosce in relazione al ruolo e alle responsabilità le eventuali integrazioni a titolo di benefit e di premio che si intendono esclusivamente basate sui risultati prodotti e riconosciuti. Inoltre, la retribuzione, la corresponsione di premi e l'assegnazione di benefit, per trasparenza, sono documentate e accessibili alle Persone coinvolte.

I criteri di retribuzione, premi e benefit sono documentati e accessibili a tutti e chiunque può segnalare eventuali disparità di trattamento, sia utilizzando la Policy Whistleblowing adottata dall'Azienda sia segnalando all'Area Personale il comportamento scorretto.

3.4 GENITORIALITÀ, CURA

EFFEDUE intende eliminare gli ostacoli alla genitorialità supportando la maternità e la paternità attraverso attività ed accordi intesi a soddisfare le esigenze di chi, in ragione del proprio stato connesso alla genitorialità, deve bilanciare tale impegno con il lavoro.


EFFEDUE sostiene tale intenzione alla luce dei seguenti principi:

- la maternità e la paternità siano sostenute da programmi di formazione, informazione e re-inserimento,
- la maternità sia assistita prima, durante e dopo la nascita con idonea informazione e formazione,
- il congedo di paternità sia promosso affinché ne usufruiscano tutti i potenziali beneficiari per l'intero periodo previsto dalla Legge,
- i rientri dal congedo siano supportati da specifiche iniziative di ri-orientamento,
- si assuma un ruolo attivo nel supportare, con iniziative concrete le attività di *caregiver* (prenderci cura del nascituro/a).

3.5 CONCILIAZIONE DEI TEMPI VITA-LAVORO (WORK-LIFE BALANCE)

EFFEDUE fornisce al Personale la possibilità di gestire il tempo da dedicare alla vita e al lavoro attraverso un bilanciamento di equilibri che tiene conto sia degli obiettivi economici e sociali aziendali, sia del benessere psicofisico delle Persone derivante da una maggiore libertà di autodeterminazione.

I principi alla base della conciliazione dei tempi di vita-lavoro sono i seguenti:

	POLITICA PER LA PARITA' DI GENERE AI SENSI DELLA PRASSI UNI/PdR 125:2022 – SISTEMA DI GESTIONE PER LA PARITÀ DI GENERE -	Emiss. del 05/02/2024
		Pag. 4/4

- le misure worklife-balance siano rivolte a tutto il Personale a prescindere dal genere,
- EFFEDUE adotta il part-time e anche la flessibilità degli orari di lavoro per il Personale non di produzione e Logistica e Aree correlate,
- sia permesso il collegamento telematico a tutto il Personale che lavora dall'esterno (a prescindere dal contratto) per attività e la partecipazione alle riunioni.

3.6 PREVENZIONE ABUSI E MOLESTIE

EFFEDUE ripudia ogni forma di abuso e di molestia ed esercita l'attività di prevenzione e repressione del fenomeno a tolleranza zero.

EFFEDUE attua la sua prevenzione attraverso azioni concrete i cui principi prevedono:

- che i rischi relativi ad abusi e molestie siano individuati,
- di pianificare, in relazione a tale rischio, le azioni di prevenzione,
- la possibilità di segnalare sospetti e/o fatti inerenti ad abusi e molestie (utilizzando la Policy Whistleblowing adottata dall'Azienda o segnalando all'Area Personale il comportamento scorretto),
- l'assoluta tutela delle Persone segnalanti da successive eventuali ritorsioni,
- di analizzare e comprendere eventuali episodi di abusi e molestie,
- lo sviluppo di una comunicazione gentile e neutrale rispetto al genere.