

POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE**Lo scopo e gli sforzi della nostra organizzazione**

Con l'obiettivo di svolgere al meglio la propria missione e in coerenza con la visione strategica, **Enablit S.r.l.** ha deciso di adottare un **Sistema di Gestione per la Parità di Genere (SGPG)** conforme alla **UNI PdR 125:2022**, quale valido strumento per assicurare la parità di genere relativa alla presenza ed alla crescita professionale delle donne, valorizzando la cultura inclusiva e l'attivazione di processi in grado di sviluppare l'empowerment femminile.

L'Azienda, come è stato stabilito nello scopo del Sistema di Gestione, intende assicurare la parità di genere relativa alla presenza ed alla crescita professionale delle donne, ed il conseguimento della certificazione rappresenterà solo il primo tassello di un percorso di 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 ed incentivare l'Azienda ad adottare policy idonee a ridurre, minimizzandolo, il divario di genere con i conseguenti benefici per il benessere del personale, oltre che agli impatti reputazionali ed etici.

In tal senso, si vuole procedere alla valorizzazione delle diversità presenti nei ruoli che operano nell'Azienda ed a mantenere processi in grado di sviluppare l'empowerment femminile nelle attività di business.

L'attenzione del management dell'Azienda, nel percorso che assicura il raggiungimento ed il mantenimento di tale scopo, focalizza i propri sforzi nelle seguenti aree predisposte dalla Prassi di Riferimento **UNI PdR 125:2022**.

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

La Direzione aziendale è fermamente convinta che lo sviluppo di un modello culturale che promuove la parità di genere, oltre a generare un "valore sociale" sempre più apprezzato nel contesto economico istituzionale europeo, costituisca un fattore di sviluppo per il business che l'organizzazione conduce.

Risultati basati sulla soddisfazione delle parti interessate

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

Enablit S.r.l., con la volontà di riporre attenzione a tale soddisfazione in qualunque momento e in qualunque circostanza della vita lavorativa della donna nell'Azienda, ha scelto di guardare a tale "ciclo di vita" attraverso i seguenti aspetti:

- Selezione ed assunzione (recruitment).
- Gestione della carriera.
- Equità salariale.
- Genitorialità, cura.

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

Per ciascuno dei seguenti aspetti, **Enablit S.r.l.** ha stabilito delle politiche più specifiche che sono riportate di seguito. A ciascuna politica che esprime i principi a cui l'Azienda si ispira, sono stati associati obiettivi di parità, specifici e misurabili indicati nel piano strategico.

I PRINCIPI ISPIRATORI

I Principi fondamentali alla base della Politica per la Parità di Genere di **Enablit S.r.l.**, sono:

- Imparzialità e Inclusività
- Correttezza e Trasparenza
- Valorizzazione del Personale
- Tutela della Persona
- Contrasto ad ogni forma di Violenza e di Discriminazione

L'attenzione con la quale Enablit S.r.l. concentra i propri impegni, affinché il proprio SGPG soddisfi i requisiti specificati nella UNI PdR 125:2022, è ispirato - in linea con la *Strategia per la parità di genere 2020-2025 definita dall'Unione Europea* - al perseguimento dei seguenti obiettivi:

- ✓ aumento della partecipazione delle donne al mercato del lavoro;
- ✓ riduzione del divario retributivo e pensionistico fra uomini e donne, anche per combattere la povertà femminile;
- ✓ promozione della parità tra uomo e donna nel processo decisionale;
- ✓ contrasto agli stereotipi, alla violenza di genere e protezione e sostegno alle vittime.

Tali principi costituiscono i criteri ispiratori dei processi volti ad affrontare:

- I gap esistenti in riferimento agli indicatori stabiliti dalla prassi **UNI PdR 125:2022**.
- Le esigenze delle donne presenti in organizzazione, viste come le parti principali interessate ai concreti risultati del sistema

POLITICHE SPECIFICHE PER LA PARITÀ DI GENERE

SELEZIONE ED ASSUNZIONE (RECRUITMENT)

Enablit S.r.l., nelle attività di selezione ed assunzione del personale da impiegare nelle attività di business rispetta,

nella prospettiva del miglioramento, i seguenti principi:

- Enablit S.r.l. si impegna ad attrarre ed assumere persone con diversi background e abilità, perseguendo la parità di genere in fase di selezione e assunzione attraverso l'individuazione di una rosa di candidati per quanto possibile paritetica uomo-donna.
- 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, l'esperienza.
- La selezione non deve prevedere questioni relative a matrimonio, gravidanza e responsabilità familiari.
- I ruoli riferiti a dirigenti, responsabili di business unit, di riporto al vertice e con delega al budget, devono essere distribuiti in maniera equilibrata.
- La posizione lavorativa, prevista in fase di assunzione, deve prevedere una retribuzione riferita alle mansioni ed alle responsabilità e non deve assolutamente essere influenzata dal genere.
- La selezione deve considerare che le percentuali di donne e uomini il cui contratto prevede una remunerazione variabile, siano bilanciate.

GESTIONE DELLA CARRIERA

L'Azienda opera nella completa consapevolezza che i risultati economici raggiunti dipendono anche dalle risorse umane che ne fanno parte, e che tutte le occasioni di sviluppo di tale carriera intende riferirle ai soli risultati ed al solo merito della persona a prescindere dal genere. **Enablit S.r.l.**, nella prospettiva del miglioramento continuo del proprio posizionamento, 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.
- La formazione per lo sviluppo delle competenze e della consapevolezza rappresenta un processo fondamentale inteso a rimuovere eventuali difficoltà di carriera e a ripristinare eventuali equilibri di leadership nel genere.
- Nei processi di cessazione del rapporto di lavoro per licenziamento, l'Azienda esamina con attenzione le dinamiche di turnover, includendo un'analisi disaggregata per genere per garantire equità e trasparenza.
- Le promozioni tengono sempre conto del bilanciamento del genere in riferimento a livello funzionale.

EQUITÀ SALARIALE

L'Azienda, in fase di assunzione e nel corso della carriera del personale intende assicurare l'equità salariale a prescindere dal genere. **Enablit S.r.l.** non considera asimmetricamente i costi da sostenere per remunerare le persone di genere diverso. Nel provvedere alla determinazione, alla corresponsione ed alle modifiche della retribuzione, in particolare, l'Azienda rispetta i seguenti principi:

- La retribuzione delle persone è riconosciuta in relazione al ruolo ed alle responsabilità; eventuali aggiunte a titolo di benefit e di premio a tale retribuzione, si intendono esclusivamente basate sui risultati prodotti e riconosciuti.
- La retribuzione, la corresponsione di premi e l'assegnazione di benefit, per trasparenza, ed i relativi criteri, sono documentate e accessibili all'intero staff.

- A chiunque dello staff è riconosciuto il diritto di segnalare eventuali disparità.

GENITORIALITÀ, CURA

Enablit S.r.l. intende non costituire alcun ostacolo alla genitorialità, supportando la maternità e la paternità attraverso attività intese a soddisfare le esigenze di chi, in ragione del proprio stato connesso alla genitorialità, deve bilanciare il proprio impegno tra il lavoro e le nuove occorrenze emerse. L'Azienda sostiene tale intenzione alla luce dei seguenti principi:

- La maternità e la paternità sono sostenute da programmi di formazione, informazione e re-inserimento.
- La maternità è 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.
- L'organizzazione assume un ruolo attivo nel supportare, con iniziative concrete le attività di caregiver (prendersi cura del nascituro/a).
- Il supporto ai padri e alle madri viene ampliato attraverso l'offerta di servizi dedicati ai bambini, come i voucher per attività sportive.

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

Enablit S.r.l. fornisce al proprio personale la possibilità di gestire il tempo da dedicare alla vita ed all'attività lavorativa attraverso un bilanciamento di equilibri che tenga conto sia degli obiettivi di business aziendali, sia del benessere psicofisico del lavoratore derivante da una maggiore libertà di autodeterminazione e di autonomia organizzativa. I principi alla base della conciliazione dei tempi di vita-lavoro sono i seguenti:

- Le misure work-life balance sono rivolte a tutto il personale a prescindere dal genere.
- L'Azienda promuove attivamente strumenti come il part-time, la flessibilità oraria e lo smart working, ritenendoli fondamentali per favorire l'equilibrio tra vita professionale e personale.
- L'Azienda assicura l'accesso remoto a tutti i collaboratori operanti dall'esterno, a prescindere dal contratto in essere, per lo svolgimento delle attività lavorative e la partecipazione agli incontri aziendali.

PREVENZIONE ABUSI E MOLESTIE

Enablit S.r.l. ripudia ogni forma di abuso e di molestia per tale proposito esercita un'attività di prevenzione e repressione del fenomeno a tolleranza zero. L'Azienda mette in atto la propria strategia di prevenzione attraverso interventi concreti, fondate azioni ben definite, le quali prevedono:

- Che i rischi relativi ad abusi e molestie siano individuati.
- Che l'Azienda pianifichi in relazione a tale rischio delle azioni di prevenzione.
- La possibilità di segnalare sospetti e/o fatti inerenti ad abusi e molestie.
- L'assoluta tutela, da parte dell'Azienda delle persone segnalanti, da successive eventuali ritorsioni.
- Che l'Azienda analizzi e comprenda eventuali episodi di abusi e molestie.
- Lo sviluppo di una comunicazione gentile e neutrale rispetto al genere.

DIFFUSIONE DELLA POLITICA

La politica sulla parità di genere è comunicata e diffusa a tutto il personale ed alle parti interessate mediante la comunicazione interna e la pubblicazione sul sito istituzionale.

CONTROLLO DOCUMENTO

Rev.	00
Data di emissione del documento	31/10/2024
Autore	DIR
Firma per approvazione emissione	ENABLIT S.R.L. Amministratore Unico Giuliano Zigrani 
Stato del documento	☒ In uso ☐ Ritirato