

	UNI PdR 125:2022	Mod 00
	POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE	data:31/01/2024

In un contesto dinamico e in continua evoluzione, riconosciamo che la forza intrinseca di un'organizzazione risiede nella molteplicità delle sue menti e prospettive. L'impegno dell'azienda nel plasmare un ambiente di lavoro permeato dai valori di equità, rispetto e opportunità universale ci conduce a comprendere che la parità di genere non è soltanto un principio, ma un fondamento cruciale per il nostro successo collettivo.

Ogni individuo, indipendentemente dal genere, apporta al nostro contesto un bagaglio inestimabile di competenze, prospettive e talenti. L'inclusività di genere è più di una semplice dichiarazione di intenti; è una scelta deliberata di celebrare e valorizzare le differenze, riconoscendole come un catalizzatore per l'innovazione e la crescita. Questa prospettiva riflette il nostro impegno a coltivare un ambiente in cui il talento possa fiorire senza restrizioni legate all'identità di genere, creando un terreno fertile per la crescita personale e professionale di ogni individuo.

La parità di genere diventa così il fulcro di una cultura che non si limita ad accettare le differenze ma le abbraccia attivamente come strumento di cambiamento positivo. L'azienda si impegna a creare un ambiente che non solo celebra la diversità di genere, ma si adopera con fermezza per valorizzarla. Ciò implica un impegno concreto nella promozione dell'empowerment femminile, fornendo alle donne opportunità di crescita professionale, mentorship e accesso a risorse che le sostengano nel massimizzare il loro potenziale. Parallelamente, ci proponiamo di superare qualsiasi ostacolo che possa minare l'uguaglianza di opportunità tra i generi.

Attraverso politiche e iniziative tangibili, intendiamo plasmare un ambiente lavorativo in cui il talento e il merito prevalgano su ogni forma di discriminazione. Riconosciamo che un approccio inclusivo non solo rispecchia i valori umani fondamentali, ma incide positivamente sulla creatività e l'efficienza dell'organizzazione. L'apertura a una diversità di prospettive costituisce una spinta propulsiva all'innovazione, contribuendo al nostro obiettivo di eccellenza aziendale.

L'empowerment femminile è un obiettivo concreto e misurabile. Ci impegniamo a fornire supporto concreto attraverso politiche di promozione dell'equità salariale, iniziative di sviluppo professionale specifiche e programmi che favoriscano un ambiente di lavoro inclusivo. Crediamo che offrendo un sostegno tangibile alle donne nell'ambito lavorativo non solo si creino opportunità individuali, ma si crei un terreno fertile per la prosperità dell'intera organizzazione.

In questo percorso verso l'equità e l'empowerment femminile, riconosciamo la necessità di un impegno costante. L'azienda si propone di essere un luogo in cui ogni individuo, indipendentemente dal genere, trovi sostegno e riconoscimento. L'obiettivo di parità di genere e empowerment femminile non è solo una direzione strategica, ma una realtà tangibile che guida il nostro successo aziendale verso nuovi orizzonti.

L'attenzione di European Comfort nel perseguire la parità di genere si concentra su specifiche aree delineate dalla prassi UNI 125:2022. La nostra organizzazione si impegna in maniera concreta attraverso azioni che, oltre a conformarsi ai requisiti e agli indicatori stabiliti in ciascuna area identificata, mirano a ottenere un apprezzamento autentico e tangibile da parte di tutti gli individui all'interno dell'organizzazione. Il nostro sistema di gestione è orientato a conseguire risultati definiti, concentrandosi sui seguenti aspetti chiave:

	UNI PdR 125:2022	Mod 00
	POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE	data:31/01/2024

1. Cultura e Strategia:

Sviluppare una cultura aziendale inclusiva che valorizzi la diversità di genere come elemento chiave per l'innovazione e la crescita. Integrare la parità di genere nella strategia aziendale per garantire che sia un obiettivo prioritario.

2. Governance:

Implementare una governance orientata alla parità di genere, garantendo la presenza di diverse prospettive nei processi decisionali chiave. Monitorare e valutare regolarmente l'efficacia delle politiche e delle iniziative intraprese.

3. Processi HR:

Strutturare processi HR che promuovano l'uguaglianza di opportunità, dal reclutamento allo sviluppo professionale. Assicurare che le pratiche di gestione del personale siano trasparenti e libere da discriminazioni di genere.

4. Opportunità:

Creare un ambiente in cui tutti gli individui abbiano pari opportunità di crescita e sviluppo professionale, indipendentemente dal genere. Favorire l'inclusione in progetti chiave e iniziative strategiche.

5. Equità Remunerativa:

Implementare politiche di equità salariale che eliminino disparità di retribuzione basate sul genere. Sottoporre regolarmente a revisione e valutazione i sistemi retributivi per garantire trasparenza e giustizia.

6. Genitorialità:

Sostenere la genitorialità attraverso politiche che favoriscano un equilibrio tra vita professionale e familiare. Implementare misure concrete per sostenere le esigenze dei genitori, promuovendo un ambiente di lavoro flessibile e comprensivo.

European Comfort, nel suo impegno a garantire la parità di genere, si propone di adottare azioni concrete che non solo rispettino i requisiti e gli indicatori definiti nelle singole aree indicate, ma che siano oggetto di autentico apprezzamento da parte di tutti gli individui presenti nell'organizzazione. L'intento è che queste azioni siano percepite come un contributo tangibile ai risultati generati dal sistema di gestione e che mirino al conseguimento di obiettivi chiaramente definiti attraverso i seguenti aspetti:

1. Linee Guida per la Selezione ed Assunzione delle Risorse presso European Comfort

European Comfort, nel perseguire un ambiente di lavoro equo e inclusivo, adotta rigorose linee guida per la selezione ed assunzione delle risorse. Queste direttive mirano a garantire un processo imparziale e orientato alla parità di genere, sottolineando l'importanza di valutare le qualità personali e professionali in modo obiettivo. Di seguito sono riportati i principi fondamentali:

	UNI PdR 125:2022	Mod 00
	POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE	data:31/01/2024

- **Neutralità di Genere nella Selezione:** La selezione dei candidati avviene in maniera neutrale rispetto al genere. Nessuna discriminazione basata sull'identità di genere è tollerata durante il processo di selezione.
- **Criteri Obiettivi di Valutazione:** I criteri di selezione sono basati su qualità personali e professionali oggettive, tra cui professionalità, competenza, specializzazione ed esperienza. Questi elementi costituiscono la base della valutazione dei candidati.
- **Esclusione di Domande Invasive:** Il processo di selezione non include domande relative a maternità, gravidanza, responsabilità familiari o altri aspetti della vita privata dei candidati. L'attenzione si focalizza esclusivamente sulle competenze e le qualifiche professionali.
- **Bilanciamento della Presenza di Genere:** La composizione di genere nell'organico è attentamente monitorata e bilanciata rispetto al totale delle persone presenti. L'obiettivo è garantire una rappresentanza equa e inclusiva all'interno dell'azienda.
- **Equilibrio di Ruoli Chiave:** Nei ruoli di dirigenti e posizioni con delega al budget, pur nella valutazione delle competenze professionali, si ricerca una distribuzione equilibrata tra i generi. Questo assicura una leadership diversificata e rappresentativa.
- **Retribuzione Equa e Non Influenzata dal Genere:** La retribuzione associata a ciascuna posizione lavorativa è basata sulle mansioni e le responsabilità connesse al ruolo, e non è influenzata dal genere. European Comfort promuove una politica salariale equa e trasparente.

2. Principi per la Gestione della Carriera presso European Comfort

European Comfort si impegna a garantire lo sviluppo delle carriere di tutte le risorse, adottando regole e principi che riflettono l'importanza della parità di genere. Questi principi sono fondamentali per assicurare un percorso professionale equo, accessibile e trasparente per ogni individuo all'interno dell'organizzazione. Le regole stabilite seguono i seguenti principi chiave:

- **Bilanciamento di Leadership di Genere:** L'attribuzione di ruoli e mansioni considera attentamente un bilanciamento di leadership di genere. Si ricerca una distribuzione equa delle responsabilità tra uomini e donne.
- **Progettazione Neutra dei Percorsi di Carriera:** La progettazione dei percorsi di carriera e la loro presentazione avvengono indipendentemente dal genere. Si promuove un approccio neutro e inclusivo nella delineazione delle opportunità di crescita professionale, basate sul merito.
- **Accessibilità e Trasparenza:** I percorsi di carriera sono accessibili a tutte le persone, garantendo una verifica trasparente del mantenimento degli equilibri legati alla parità di genere. L'accesso alle opportunità di sviluppo è aperto a tutti, senza discriminazioni.
- **Ambiente Lavorativo Inclusivo:** L'ambiente lavorativo assicura la possibilità fisica, a tutte le persone di esprimersi. Il benessere è considerato come sicurezza e comfort, promuovendo un contesto in cui ognuno può dare il proprio contributo in modo appagante.
- **Formazione per lo Sviluppo:** La formazione per lo sviluppo delle competenze e della consapevolezza è un processo fondamentale. Questo mira a rimuovere eventuali ostacoli di carriera e a ripristinare equilibri di leadership nel genere. Tutti devono avere accesso a opportunità di crescita e formazione.
- **Decisioni di Carriera con Rappresentazione Equa:** Le decisioni riguardanti i passaggi di carriera tengono in considerazione la rappresentanza equa tra i generi.

	UNI PdR 125:2022	Mod 00
	POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE	data:31/01/2024

- **Promozioni basate su Competenze e Bilanciamento di Genere:** Le promozioni si basano sulle competenze professionali e di merito, considerando anche il bilanciamento del genere in riferimento al livello funzionale e di responsabilità.

3. Principi per l'Equità Salariale presso European Comfort

European Comfort si impegna a garantire l'equità salariale in tutte le fasi dell'assunzione e lungo l'intera carriera del personale, con l'obiettivo di eliminare qualsiasi forma di discriminazione di genere. Nell'affrontare la determinazione, la corresponsione e le modifiche della retribuzione, l'organizzazione adotta i seguenti principi chiave:

- **Riconoscimento basato su Ruolo e Responsabilità:** La retribuzione delle persone è riconosciuta in relazione al ruolo e alle responsabilità svolte. Eventuali aggiunte a titolo di benefit e premi sono esclusivamente basate sui risultati conseguiti e riconosciuti. Non vi è discriminazione basata sul genere nelle decisioni salariali.
- **Trasparenza nella Retribuzione e nei Benefit:** La retribuzione, la corresponsione di premi e l'assegnazione di benefit sono documentate in modo trasparente. Queste informazioni sono rese disponibili alle funzioni a capo del processo, promuovendo la massima chiarezza e trasparenza nel sistema salariale.
- **Segnalazione di Disparità Senza Rappresaglie:** Ai dipendenti è riconosciuto il diritto di segnalare eventuali disparità salariali senza subire alcuna conseguenza negativa. European Comfort promuove un ambiente in cui la segnalazione di discriminazioni è incoraggiata e trattata con riservatezza e imparzialità.
- **Equità nell'Assegnazione di Premi e Benefit:** I premi e i benefit sono assegnati in modo equo, basandosi sui risultati conseguiti e riconosciuti. Non vi è alcuna discriminazione di genere nelle opportunità di ottenere tali vantaggi.
- **Controllo Continuo della Parità Salariale:** L'organizzazione si impegna a monitorare continuamente la parità salariale, valutando e affrontando eventuali disparità di genere che possono emergere nel tempo. Questo processo assicura che le politiche di equità salariale siano sempre allineate agli standard più elevati.

4. Principi per la Conciliazione dei Tempi Vita-Lavoro presso European Comfort

European Comfort riconosce l'importanza della conciliazione dei tempi vita-lavoro come elemento fondamentale per garantire il benessere psicofisico dei propri dipendenti. Crediamo nella possibilità di fornire al personale la flessibilità necessaria per gestire in modo equilibrato i propri impegni professionali e personali, promuovendo così un ambiente lavorativo sano e sostenibile. I principi alla base della conciliazione dei tempi vita-lavoro sono i seguenti:

- **Inclusività senza Discriminazioni di Genere:** Le misure di work-life balance sono rivolte a tutte le risorse, indipendentemente dal genere. L'obiettivo è garantire che ogni dipendente, uomo o donna, possa beneficiare di iniziative che favoriscano la conciliazione tra vita e lavoro.
- **Flessibilità nell'Orario di Lavoro:** European Comfort adotta politiche di flessibilità degli orari per consentire ai dipendenti di adattare la propria giornata lavorativa alle esigenze personali. Questo include la possibilità di orari flessibili e l'implementazione di modelli di lavoro part-time.

	UNI PdR 125:2022	Mod 00
	POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE	data:31/01/2024

- **Part-Time e Smart Working:** L'organizzazione offre la possibilità di adottare il lavoro a tempo parziale per coloro che desiderano una riduzione dell'impegno lavorativo. Inoltre, favorisce lo smart working, consentendo ai dipendenti di svolgere le proprie mansioni da luoghi esterni all'ufficio, garantendo al contempo la massima efficienza e partecipazione alle attività aziendali.

5. **Politica di Prevenzione degli Abusi e delle Molestie presso European Comfort**

In conformità con i principi fondamentali di European Comfort, l'azienda adotta una politica di prevenzione e repressione di abusi e molestie, affermando inequivocabilmente la tolleranza zero per qualsiasi forma di comportamento inaccettabile. La sicurezza e il rispetto dei dipendenti sono le nostre priorità, e a tale scopo, implementiamo azioni e misure preventive, garantendo un ambiente di lavoro sano e rispettoso. I principi chiave della nostra politica includono:

- **Individuazione dei Rischi:** Identifichiamo e valutiamo i rischi legati ad abusi e molestie per adottare misure preventive mirate. Questo processo ci consente di comprendere e affrontare potenziali situazioni di rischio all'interno dell'azienda.
- **Pianificazione di Azioni Preventive:** L'azienda pianifica e implementa azioni preventive specifiche in risposta ai rischi individuati. Queste azioni includono programmi di sensibilizzazione, formazione del personale e la promozione di un ambiente di lavoro rispettoso.
- **Segnalazione Anonima:** Tutti i dipendenti hanno la possibilità di segnalare sospetti o fatti relativi ad abusi e molestie in forma anonima. Garantiamo la riservatezza e assicuriamo che non ci saranno ritorsioni nei confronti di chi fa segnalazioni in buona fede.
- **Protezione delle Persone Segnalanti:** European Comfort offre tutela assoluta alle persone che effettuano segnalazioni in buona fede, preservandole da eventuali ritorsioni. Riconosciamo il coraggio di coloro che denunciano e garantiamo un ambiente sicuro per tutti i dipendenti.
- **Canali di Comunicazione Aperti:** Istituiamo canali di comunicazione dedicati per la segnalazione di episodi di abusi e molestie. Questi canali facilitano la denuncia di situazioni non in linea con i principi aziendali, consentendo un'analisi approfondita e tempestiva delle problematiche segnalate.

6. **Principi di Comunicazione Interna ed Esterna presso European Comfort**

La comunicazione costituisce un pilastro fondamentale per la trasmissione dei valori, degli obiettivi e della cultura aziendale di European Comfort. In linea con il nostro impegno per la parità di genere e l'eliminazione di discriminazioni, la nostra politica di comunicazione interna ed esterna è guidata da principi inclusivi e rispettosi della diversità. I principi cardine includono:

- **Linguaggio Sensibile al Genere:** Adottiamo un linguaggio neutro rispetto al genere in tutte le comunicazioni per evitare stereotipi e promuovere un ambiente rispettoso delle differenze.
- **Rappresentazione Equa:** Assicuriamo una rappresentazione equa di uomini e donne in materiali visivi e promozionali, evitando qualsiasi forma di stereotipizzazione di genere.
- **Opportunità di Partecipazione:** Tutte le comunicazioni interne, come riunioni e sessioni di formazione, offrono opportunità di partecipazione equa per uomini e donne, assicurando che entrambi abbiano voce e visibilità.

	UNI PdR 125:2022	Mod 00
	POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE	data:31/01/2024

- **Informazioni Accessibili:** Forniamo informazioni accessibili a tutti i dipendenti, indipendentemente dal genere, garantendo che le comunicazioni siano comprensibili e inclusive.

Gli obiettivi sono definiti secondo le procedure Human Resource, assegnati e comunicati dalla Direzione alle funzioni dedicate.

La valutazione di tali obiettivi da luogo così a un piano di miglioramento definito e verranno conseguentemente valutati e analizzati su base annuale definendo i target e risorse specifiche per il raggiungimento di questi.

La presente politica è stata approvata dalla Direzione (CdA)

31/01/2024



Per la Direzione Aziendale