

PROSIDER S.r.l. intende assicurare la parità di genere relativa alla presenza ed alla crescita professionale delle donne nell'organizzazione aziendale.

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

L'attenzione di **PROSIDER S.r.l.**, nel percorso che assicura il raggiungimento ed il mantenimento di tale scopo, focalizza i propri sforzi nelle seguenti aree predisposte dalla prassi UNI 125:2022:

- **Cultura e Strategia**
- **Governance**
- **Processi HR**
- **Opportunità**
- **Equità remunerativa**
- **Genitorialità**

PROSIDER S.r.l. crede che lo sviluppo di un modello culturale che promuove la parità di genere, oltre "generare valore sociale" apprezzato nel contesto economico istituzionale europeo, costituisca un fattore di sviluppo per il business che l'organizzazione conduce.

PROSIDER S.r.l. 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 apprezzamento da parte delle donne presenti in organizzazione, che sono le vere parti interessate ai risultati che il sistema di gestione produce.

Con la volontà di riporre attenzione a tale soddisfazione in qualunque momento e in qualunque circostanza della vita lavorativa della donna nell'organizzazione, **PROSIDER S.r.l.** 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 DI VITA – LAVORO (work – life balance)
- PREVENZIONE ABUSI E MOLESTIE

Per ciascuno dei seguenti aspetti **PROSIDER S.r.l.** ha stabilito delle politiche più specifiche che sono riportate di seguito. A ciascuna politica che esprime i principi a cui l'organizzazione si ispira, ha associato degli obiettivi di parità, specifici e misurabili indicati nel Piano Strategico.

PROSIDER S.r.l., in relazione all'analisi dei propri processi di business, ha compreso e stabilito i principi da rispettare in riferimento a ciascuno dei seguenti punti.

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 interessate principali ai concreti risultati del sistema.

SELEZIONE ED ASSUNZIONE (RECRUITMENT)

PROSIDER S.r.l. intende garantire la selezione, l'assunzione e l'assegnazione di un ruolo in modo equo e non discriminatorio, in conformità con la legge sulla parità di opportunità e di trattamento tra uomo e donna, prevenendo ogni tipologia di molestie.

PROSIDER S.r.l. sostiene tale intenzione in base ai seguenti principi:

- le procedure di selezione e di assunzione definiscono regole volte a prevenire la disparità di genere;
- la job description ed il processo di reclutamento sono rivolti a tutti a prescindere dal genere;
- i colloqui sono svolti attraverso domande strutturate e non discriminatorie basate sul sesso, l'età, lo stato di gravidanza o di maternità/paternità, le esigenze di cura personale o familiare, ecc.

GESTIONE DELLA CARRIERA

PROSIDER S.r.l. intende garantire l'accesso al lavoro, alla formazione ed alla promozione professionale con avanzamento di carriera senza discriminazioni in base a genere, stato matrimoniale, gravidanza, maternità, paternità, qualsiasi altra caratteristica protetta. I principi alla base della gestione della carriera sono i seguenti:

- l'organizzazione assicura la non discriminazione e le pari opportunità nello sviluppo professionale e nelle promozioni;
- il bilanciamento di genere nelle posizioni di leadership aziendale;
- i programmi e le opportunità di carriera sono rivolte a tutto il personale a prescindere dal genere;
- l'organizzazione assicura la disponibilità ed il monitoraggio di dati che illustrano la situazione lavorativa in relazione al genere (stato delle assunzioni, formazione, retribuzione corrisposta, ecc.);
- l'organizzazione assicura un ambiente lavorativo che favorisce la diversity e tutela il benessere psico – fisico di tutti i dipendenti;
- l'organizzazione pianifica, ove necessario, formazione specificatamente dedicata allo sviluppo e/o miglioramento della leadership in relazione al genere.

EQUITÀ SALARIALE

PROSIDER S.r.l. intende garantire meccanismi retributivi responsabili, corretti e trasparenti e che tutti i dipendenti siano trattati senza distinzione e né esclusione in termini di retribuzione, forme di benefit ed eventuali programmi di welfare. I principi alla base dell'equità salariale sono i seguenti:

- l'organizzazione assicura l'equità salariale e di retribuzione senza alcuna discriminazione nel rispetto delle prescrizioni del CCNL;
- la predisposizione di un meccanismo di controllo per evitare pratiche che non corrispondano alle politiche non discriminatorie dichiarate , comprendendo stipendi, benefit, bonus, eventuali programmi di welfare;
- la pianificazione di periodici interventi informativi/formativi per tutto il personale in merito alle politiche retributive adottate in azienda, anche con riferimento a benefits, bonus;
- ogni eventuale programma di welfare prende in considerazione le esigenze di tutto il personale a prescindere dal genere e dall'età.

GENITORIALITÀ, CURA

PROSIDER 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.

PROSIDER S.r.l. sostiene tale intenzione alla luce dei seguenti principi:

<p>PROSIDER SRL</p>	<p>POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE</p>	<p>Rev. 0 Del 10/01/2023 Pag. 3 / 4</p>
----------------------------	--	---

- 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 ed alle madri viene ampliato attraverso un fondo a sostegno del reddito dei lavoratori che include l'offerta di servizi dedicati ai bambini.

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

PROSIDER S.r.l. intende poter fornire al proprio personale la possibilità di gestire il tempo da dedicare alla vita ed al lavoro 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. I principi alla base della conciliazione dei tempi di vita - lavoro sono i seguenti:

- le misure di work life balance sono rivolte a tutto il personale a prescindere dal genere;
- l'organizzazione adotta il part –time, la flessibilità degli orari e lo smart working a chi ne faccia richiesta, sulla base di regole semplici ed accessibili;
- l'organizzazione permette il collegamento telematico con tutto il personale che lavora dall'esterno (a prescindere dal contratto), per operazioni di lavoro e la partecipazione a riunioni;
- l'organizzazione pianifica le riunioni di lavoro in orari compatibili con la conciliazione dei tempi di vita familiare e personale;
- la partecipazione alle riunioni di lavoro è garantita a tutto il personale a prescindere dal tipo di contratto di lavoro.

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

PROSIDER S.r.l. intende adottare un politica di “tolleranza zero” rispetto a tutti i comportamenti inaccettabili e contrari ai principi etici, nei confronti dei soggetti che perseguono qualunque atto o comportamento che si configuri come molestia o violenza nel luogo di lavoro.

I principi alla base della prevenzione di abusi e molestie sono i seguenti:

- l'implementazione di processi interni atti ad identificare, approfondire tramite analisi dei rischi, prevenire mediante misure adeguate e gestire ogni forma di abuso e di non inclusività e/o discriminazione, in proporzione al rispettivo livello di controllo dell'azienda;
- la pianificazione di periodici interventi formativi per tutto il personale in merito alla “zero tolerance policy” aziendale rispetto ad ogni forma di molestie e violenza sul lavoro;
- la definizione e pubblicazione di una metodologia 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 in azienda e fuori;
- la pianificazione ed 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);

- la pianificazione di interventi informativi per tutto il personale in merito all'utilizzo costante di un linguaggio e quindi all'implementazioni di flussi di comunicazione il più possibile gentile e neutrale sul luogo di lavoro.

La Direzione si impegna a mettere a disposizione risorse umane, strumentali ed economiche al fine di perseguire gli obiettivi di miglioramento di Parità di Genere, che sono riportati nel Piano Strategico ed a tale scopo si effettua un monitoraggio periodico del raggiungimento degli stessi e, ove necessario, si promuovono gli opportuni interventi correttivi o migliorativi.

La Direzione si impegna a predisporre canali di comunicazione adeguati per assicurare che tale Politica per la Parità di Genere generale sia diffusa e compresa all'interno dell'azienda a tutti i livelli, si impegna a renderla nota e a divulgarla all'esterno attraverso le consuete forme di comunicazione bacheche, sito internet.

Per garantire adeguatezza ed efficacia la Politica per la Parità di Genere è periodicamente riesaminata e revisionata di regola nell'ambito del Riesame del Sistema di Gestione per la Parità di Genere in modo da recepire i nuovi intendimenti della Direzione e/o i cambiamenti avvenuti.

La Direzione

Maria Cristina Antoniacci