

## **POLITICA PARITA' DI GENERE (UNI/PDR 125:2022)**

La presente politica per la Parità di Genere e per la Diversità e inclusione definita dalla Direzione di **Errebielle srl**, in collaborazione con il Comitato Giuda, definisce i principi, gli obiettivi e le indicazioni guida che definiscono l'impegno dell'Organizzazione nei confronti dei temi relativi alla parità di genere, la valorizzazione delle diversità e l'empowerment femminile.

ERREBIELLE SRL si impegna al rispetto dei requisiti previsti dalla normativa in vigore e applicabile al proprio settore di attività ed alla propria realtà operativa, al rispetto dello Standard PDR 125:2022, in quanto è fortemente sensibile ai temi relativi alle pari opportunità, inclusione e meritocrazia. Ritiene che, attraverso la parità di genere, si creeranno team collaborativi e performanti che forniranno idee e risultati rivoluzionari e svilupperanno soluzioni innovative e culturalmente rilevanti, non solo per l'Azienda dandole un valore sostenibile ma per l'intera società.

La volontà è creare un ambiente di lavoro equo, in cui ogni dipendente, in tutta la loro diversità, sia libero di perseguire la propria scelta professionale e di vita, abbia pari opportunità di realizzarsi e possa, in egual misura, partecipare e guidare la nostra organizzazione.

L'impegno di ERREBIELLE SRL è da un lato nel migliorare costantemente la cultura del rispetto e della parità di genere all'interno della propria organizzazione e dall'altro ove possibile a condividere all'esterno tali tematiche sensibilizzando i propri Stakeholders.

Gli obiettivi principali sono porre fine alla violenza di genere, combattere gli stereotipi sessisti, colmare il divario di genere nel mercato del lavoro, creare una cultura di parità di genere fondamentale per garantire una performance eccellente fondata sul talento e sulla sostenibilità nel lungo periodo.

I seguenti principi guida della Politica Aziendale sono il fondamento del nostro processo di miglioramento:

- Ottemperare alle indicazioni espresse dalle normative cogenti in termini di salute, sicurezza, igiene, ambiente, e responsabilità sociale, parità di genere, anticipando, ove possibile, le leggi attuali.
- Identificare potenziali rischi in grado di minacciare i processi organizzativi al fine di salvaguardare gli interessi delle Parti Interessate e le attività aziendali, in modo da ridurre i rischi e le relative conseguenze in materia di parità di genere;
- Operare secondo i principi di miglioramento continuo dei sistemi di gestione aziendale, promuovendo la partecipazione e la consultazione delle parti interessate, mettendo a disposizione sistemi per suggerimenti o segnalazioni;
- Si impegna inoltre a adottare procedure specifiche sui seguenti aspetti per garantire la parità di genere, in particolare:
  - ad applicare prassi di gestione e sviluppo delle risorse umane che promuovano una cultura inclusiva di accesso a mansioni aziendali e di crescita nel percorso professionale, garantendo uguali possibilità a tutto il personale e favorendo il rafforzamento del genere femminile;

- valorizzazione della genitorialità e cura attraverso azioni reali (es. informative su opportunità di congedi, informazioni su eventuali cambiamenti aziendali durante il congedo, etc);
  - a rispettare ed enfatizzare la cultura della diversità e dell'inclusività, perseguire la creazione delle migliori condizioni possibili per attrarre, far crescere e trattenere persone di talento, prevedendo iniziative per migliorare il benessere delle Persone, sia sul posto di lavoro che nella conciliazione tra attività professionale e vita privata.
- Sviluppare appropriati sistemi di controllo per monitorare l'impegno volto alla parità di genere, mettendo a disposizione procedure per eventuali segnalazioni anche relative ad eventuali forme di abuso fisico, verbale, digitale (molestia) sui luoghi di lavoro, anche mantenendo l'anonimato.
  - Adozione di policy "porte aperte" per prevenire situazioni non desiderate, openspace e predilezione pannelli trasparenti come separatori di uffici.
  - a garantire un ambiente di lavoro inclusivo e rispettoso delle diversità di genere, collaborativo, solidale, trasparente e aperto all'ascolto di tutto il personale;
  - Promuovere la crescita professionale dei propri collaboratori, attraverso programmi di formazione e qualificazione del personale, promozione professionale, ai livelli, ai passaggi di categoria o di qualifica, in modo equo indipendentemente dal genere di appartenenza.
  - Fare propri i seguenti principi e comportamenti:
    - riconoscere la diversità: valutare tutte le persone in modo intrinseco, individualmente e come gruppi, apprezzare come le diverse dimensioni della diversità si intersecano, e riconoscere che le caratteristiche demografiche e altre caratteristiche personali possono essere eventualmente protette dalla legge e dalla regolamentazione;
    - lavorare in modo inclusivo: consentire e sviluppare un posto di lavoro accessibile e rispettoso che favorisca l'inclusione e un senso di appartenenza;
    - "tolleranza zero" rispetto ad ogni forma di violenza, intimidazione, bullismo, molestie nei confronti dei/delle dipendenti, incluse le molestie sessuali in ogni forma.

Per concretizzare il proprio impegno rispetto alle pari opportunità, ERREBIELLE SRL si impegna a:

- organizzare annualmente indagini sulla percezione delle/dei dipendenti sulle pari opportunità;
- sponsorizzare o effettuare donazioni annualmente a Enti che promuovono le pari opportunità e/o inclusione e/o integrazione;
- stanziare un budget annuale per lo sviluppo di attività a supporto dell'inclusione, della parità di genere e dell'integrazione ivi inclusi interventi formativi accessibili a tutto il personale;
- definire piani strategici annuali di miglioramento sui requisiti della PDR 125:2022 (selezione ed assunzione, gestione carriera, equità salariale, genitorialità e cura, work-life balance, attività di prevenzione di ogni forma di molestia);
- monitorare con cadenza annuale i dati relativi: allo stato delle assunzioni, alla situazione per genere per ognuna delle funzioni, alla formazione, alla promozione professionale, ai livelli, ai passaggi di categoria o di qualifica;
- attuare survey annuali presso i/le dipendenti dedicata al monitoraggio di eventuali molestie subite sul lavoro all'interno o all'esterno (atteggiamenti sessisti, comportamenti o situazioni di mancanza di rispetto).

Errebielle srl predispose e diffonde agli stakeholder un piano di comunicazione relativo al proprio impegno sui temi della parità di genere e della diversità e inclusione, garantendo che la comunicazione sia coerente con i principi della Politica e con gli obiettivi stabiliti e attuati attraverso il piano strategico.

La Direzione si assume la responsabilità primaria della realizzazione degli obiettivi precedentemente indicati e delle eventuali azioni correttive che si rendessero necessarie per il pieno raggiungimento degli obiettivi stessi.

Per conseguire questi obiettivi la Direzione ha istituito un Comitato Guida al quale è affidata la responsabilità dell'attuazione della presente Politica che si integra con le altre politiche aziendali di Qualità, Sicurezza e Ambiente.

Al personale è richiesto di rispettare, per le attività di propria competenza, quanto indicato nel Sistema di Gestione e nelle Policy ad esso collegate nonché di applicare quotidianamente i principi contenuti nella presente Politica.

L'idoneità della presente Politica è riesaminata ogni anno durante le attività di riesame del Sistema di Gestione Aziendale.

27 Aprile 2023

La Direzione