

Politica per la Parità di Genere

Prassi di riferimento UNI PdR 125:2022

Approvato dal CDA Prisma Engineering srl
in data 03/09/2024

Revisione 01

Emissione 03/09/2024

Data revisione 16/06/2026

Approvato Comitato Guida per la Parità di Genere

Redatto da Marcella Boncompagni

Sommario

1	Premessa.....	3
2	Ambito di applicazione.....	3
3	Segnalazione e gestione delle violazioni	4
4	Principi guida	4
5	Attività operative per il raggiungimento degli obiettivi.....	5
6	Procedure di verifica.....	5
7	Responsabilità.....	6

1 Premessa

Prisma Engineering S.r.l. riconosce la parità di genere, la valorizzazione delle diversità e l'inclusione come principi fondamentali per lo sviluppo sostenibile dell'organizzazione, il benessere delle persone e la crescita aziendale.

L'azienda promuove un ambiente di lavoro equo, inclusivo e rispettoso, nel quale ogni persona possa esprimere le proprie competenze e il proprio potenziale senza subire discriminazioni, pregiudizi o trattamenti differenziati.

Prisma Engineering si impegna a contrastare qualsiasi forma di discriminazione diretta o indiretta, favorendo pari opportunità nell'accesso al lavoro, nella crescita professionale, nella formazione, nella retribuzione e nell'assunzione di ruoli di responsabilità.

Tutte le decisioni relative alla gestione delle risorse umane sono basate esclusivamente su competenze, esperienza, risultati e merito professionale, senza discriminazioni legate al genere, all'età, all'origine, alla religione, alla disabilità, all'orientamento sessuale, all'identità di genere o ad altre caratteristiche personali.

Attraverso un approccio di miglioramento continuo, Prisma Engineering promuove una cultura aziendale fondata sul rispetto reciproco, sulla collaborazione e sulla valorizzazione delle differenze, contribuendo alla creazione di un contesto lavorativo positivo e inclusivo.

2 Ambito di applicazione

La presente Politica si applica a tutto il personale di Prisma Engineering, indipendentemente dal ruolo, dalla qualifica o dalla tipologia contrattuale, nonché ai collaboratori, consulenti, fornitori e a tutti gli stakeholder che interagiscono con l'organizzazione.

I principi contenuti nel presente documento si applicano a tutti i processi aziendali, con particolare riferimento a:

- selezione e assunzione del personale;
- gestione delle carriere;
- formazione e sviluppo professionale;
- politiche retributive;
- organizzazione del lavoro;
- valutazione delle prestazioni;
- comunicazione interna ed esterna.

3 Segnalazione e gestione delle violazioni

Prisma Engineering promuove un ambiente di lavoro basato sul rispetto, sulla dignità e sulla tutela delle persone.

Eventuali comportamenti, azioni o situazioni non conformi ai principi della presente Politica possono essere segnalati al Comitato Guida per la Parità di Genere attraverso i canali aziendali previsti.

L'azienda garantisce la riservatezza delle segnalazioni, la tutela delle persone coinvolte e l'assenza di qualsiasi forma di ritorsione nei confronti di chi effettua segnalazioni in buona fede.

Il Comitato Guida valuta le segnalazioni ricevute e propone le eventuali azioni correttive necessarie.

4 Principi guida

In conformità alla UNI/PdR 125:2022, Prisma Engineering adotta i seguenti principi.

- **Selezione e assunzione**

I processi di ricerca, selezione e assunzione sono improntati a criteri di imparzialità, trasparenza e pari opportunità.

Durante i colloqui non vengono richieste informazioni riguardanti matrimonio, gravidanza, maternità, paternità o responsabilità di cura che possano generare discriminazioni.

- **Equità retributiva**

L'azienda garantisce una retribuzione equa e coerente con il ruolo, le competenze e le responsabilità assegnate, assicurando pari trattamento economico per attività di pari valore.

- **Crescita professionale e leadership**

Prisma Engineering favorisce l'accesso equo alle opportunità di sviluppo professionale, formazione, avanzamento di carriera e posizioni di responsabilità, sulla base del merito e delle competenze.

- **Conciliazione vita-lavoro**

L'azienda promuove strumenti e modalità organizzative che favoriscano l'equilibrio tra vita professionale e vita privata, compatibilmente con le esigenze operative, attraverso forme di flessibilità organizzativa e lavoro agile.

- **Prevenzione di discriminazioni e molestie**

Prisma Engineering non tollera alcuna forma di discriminazione, molestia, abuso o violenza, fisica, verbale, psicologica o digitale.

L'azienda adotta misure di prevenzione, monitoraggio e gestione delle eventuali situazioni di rischio, garantendo adeguata tutela alle persone coinvolte.

- **Comunicazione inclusiva**

L'organizzazione promuove una comunicazione rispettosa, inclusiva e non discriminatoria, sia nei rapporti interni sia nelle comunicazioni rivolte all'esterno.

5 Attività operative per il raggiungimento degli obiettivi

Per l'attuazione della presente Politica, Prisma Engineering si impegna a:

- **Monitorare gli indicatori di performance (KPI)**

Definire e monitorare indicatori coerenti con la UNI/PdR 125:2022 per misurare il raggiungimento degli obiettivi stabiliti nel Piano Strategico per la Parità di Genere.

- **Formare e sensibilizzare il personale**

Realizzare attività formative e informative finalizzate a diffondere la cultura della parità di genere, dell'inclusione e del rispetto delle diversità.

Particolare attenzione viene dedicata alla prevenzione di ogni forma di discriminazione, molestia e violenza nei luoghi di lavoro.

- **Favorire il coinvolgimento delle persone**

Promuovere il dialogo e la partecipazione attiva del personale nella definizione e nel miglioramento delle iniziative legate alla parità di genere.

- **Garantire risorse adeguate**

Assicurare la disponibilità delle risorse economiche, organizzative e professionali necessarie per l'attuazione degli obiettivi definiti.

6 Procedure di verifica

L'efficacia della presente Politica viene verificata attraverso:

- il monitoraggio periodico degli indicatori previsti dal sistema di gestione per la parità di genere;
- l'analisi delle segnalazioni ricevute;
- le verifiche interne e i riesami periodici della Direzione;
- la valutazione del raggiungimento degli obiettivi definiti nel Piano Strategico.

I risultati delle verifiche costituiscono la base per l'adozione di eventuali azioni correttive e di miglioramento.

7 Responsabilità

La responsabilità dell'attuazione e del monitoraggio della presente Politica è condivisa da tutta l'organizzazione.

La Direzione aziendale assicura il proprio impegno nel perseguimento degli obiettivi di parità di genere e mette a disposizione le risorse necessarie per il loro raggiungimento.

È istituito un Comitato Guida per la Parità di Genere con il compito di:

- supportare l'attuazione della Politica;
- monitorare gli indicatori e gli obiettivi previsti;
- predisporre e aggiornare il Piano Strategico;
- raccogliere e gestire le segnalazioni relative a eventuali violazioni dei principi di parità di genere;
- promuovere il miglioramento continuo del sistema di gestione.

Il Comitato Guida opera garantendo riservatezza, imparzialità e tutela delle persone coinvolte.