

# Politica per la Parità di Genere

*Prassi di riferimento UNI PdR 125:2022*

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

## Sommario

1. Premessa .....	3
2. Ambito di Applicazione.....	3
3. Definizione e comunicazione delle violazioni .....	4
4. Principi Guida .....	4
5. Attività operative per raggiungere obiettivi della policy .....	5
6. Procedure di verifica .....	5
7. Responsabilità .....	5

## 1. Premessa

PRISMA Engineering promuove lo sviluppo di un posto di lavoro inclusivo mantenendo un impegno costante verso la diversità e l'inclusione per affrontare le disuguaglianze nei sistemi, nelle politiche, nei processi e nelle pratiche interne all'organizzazione stessa, nonché nei pregiudizi e nei comportamenti consci ed inconsci delle persone. La nostra organizzazione si impegna a fronteggiare attivamente questioni delicate e ad affrontare comportamenti e norme culturali non inclusive e pratiche organizzative inique e discriminatorie, sia che esse siano sviluppate da persone o associate a tecnologie.

PRISMA riconosce l'importanza della parità di genere come principio fondamentale per il benessere organizzativo e lo sviluppo sostenibile, per un accrescimento dell'innovazione e per il miglioramento della propria resilienza e reputazione. La creazione di una organizzazione imparziale, inclusiva e socialmente responsabile aiuta le persone, indipendentemente dall'identità, dal contesto e dalle circostanze, ad accedere al lavoro e a sviluppare conoscenze, abilità e capacità fondamentali per il loro sviluppo e benessere personale. La promozione di una cultura organizzativa diversificata ed inclusiva consente a individui e gruppi di prosperare e fare del proprio meglio in condizioni che consentono una collaborazione e una partecipazione efficaci. Le aziende più inclusive sono in grado di creare un valore più elevato.

PRISMA Engineering si impegna quindi a garantire equità, imparzialità e parità, utilizzando un approccio di miglioramento continuo per favorire un bilanciamento effettivo tra le opportunità, i ruoli e le responsabilità di uomini e donne all'interno della propria organizzazione, garantendo pari opportunità nell'accesso all'impiego, alla formazione, alla progressione di carriera e al trattamento economico, senza distinzione di genere. Tutte le decisioni relative all'occupazione sono basate su merito e competenze e non su caratteristiche personali come razza, sesso, età, religione o orientamento sessuale.

L'organizzazione adotta una politica di parità di genere globale intesa a valorizzare e tutelare la diversità e le pari opportunità sul luogo di lavoro. In particolare stabilisce i principi e le indicazioni guida che definiscono il suo impegno nei confronti della parità di genere, della valorizzazione delle diversità e dell'empowerment femminile per creare un ambiente di lavoro rispettoso che rifiuta stereotipi, discriminazioni, ogni forma di abuso fisico, verbale o digitale promuovendo quindi una cultura della diversità e dell'inclusione.

## 2. Ambito di Applicazione

La presente policy si applica a tutti i dipendenti, collaboratori, dirigenti e stakeholder aziendali, senza distinzione di livello o ruolo. Essa copre tutte le aree di attività aziendale, dalla selezione e assunzione, alla gestione del personale, alla retribuzione e alla progressione professionale. Lo sviluppo di un ambiente di lavoro inclusivo richiede infatti un impegno costante e un contributo di tutta l'organizzazione in termini di linguaggio, politiche, processi, pratiche organizzative e comportamenti consci e inconsci delle singole persone.

### 3. Definizione e comunicazione delle violazioni

L'azienda definisce chiaramente i comportamenti necessari per creare un ambiente di lavoro rispettoso e tramite il Comitato Guida supervisiona e applica le politiche di parità di genere.

Tutti i collaboratori sono tenuti a segnalare eventuali comportamenti non conformi alla suddetta policy al Comitato Guida affinché si possa intervenire con azioni correttive, garantendo l'anonimato delle segnalazioni.

### 4. Principi Guida

L'azienda adotta i seguenti principi, in conformità alla prassi UNI/PdR 125:2022:

- Recruitment (selezione e assunzione): la selezione e assunzione del personale avviene in modo imparziale rispetto al genere, assicurando pari opportunità a tutte le persone, indipendentemente dal sesso, età, dalla religione o dall'orientamento politico. Durante il processo di selezione non vengono fatte domande relative ai temi del matrimonio, della gravidanza o delle responsabilità di cura.
- Retribuzione equa: le posizioni lavorative sono associate a una retribuzione equa basata sulle mansioni e sulle responsabilità, garantendo parità di trattamento economico tra uomini e donne per lavori di pari valore, attraverso l'implementazione di criteri non discriminatori.
- Opportunità di carriera: vengono garantite pari opportunità di crescita professionale, favorendo lo sviluppo di percorsi di carriera bilanciati e privi di ostacoli legati al genere e viene garantito l'accesso alle posizioni di leadership senza pregiudizi legati a genere, religione, età, orientamento politico o status socioeconomico.
- Conciliazione dei tempi vita-lavoro: promuoviamo misure volte a migliorare l'equilibrio tra vita privata e lavorativa per tutti i dipendenti, offrendo, in caso di necessità particolari, diverse modalità di lavoro, tra cui la flessibilità degli orari e lo smart working.
- Prevenzione della discriminazione e delle molestie: promuoviamo e garantiamo un ambiente di lavoro che rifiuta stereotipi, discriminazioni, ogni forma di abuso fisico, verbale o digitale. Adottiamo un sistema di prevenzione e gestione di eventuali comportamenti discriminatori, molestie o violenze di genere sul luogo di lavoro, con meccanismi di monitoraggio e segnalazione confidenziale e di supporto alle vittime.
- Promozione della comunicazione rispettosa: l'azienda promuove una comunicazione gentile e neutrale, rispettando genere, religione, orientamento politico e status socioeconomico, per favorire un ambiente di lavoro inclusivo e rispettoso.

## 5. Attività operative per raggiungere obiettivi della policy

L'azienda si impegna ad implementare la presente policy attraverso:

- Indicatori di performance (KPI): abbiamo adottato un insieme di indicatori prestazionali inerenti la politica di parità di genere che garantiscono il mantenimento dei requisiti definiti ed attuati e permettono il monitoraggio degli obiettivi stabiliti nella policy e descritti nel piano strategico e permettono quindi di misurare il grado di maturità dell'organizzazione.
- Formazione e sensibilizzazione: implementiamo programmi di formazione per sensibilizzare tutti i dipendenti sui temi della parità di genere, della prevenzione delle discriminazioni e del rispetto delle diversità. Specifica formazione a tutti i livelli sulla "tolleranza zero" rispetto ad ogni forma di violenza dei/delle dipendenti, incluse le molestie sessuali in ogni forma.
- Coinvolgimento dei dipendenti: favoriamo il dialogo aperto con tutti i dipendenti per raccogliere feedback e suggerimenti sulle politiche di parità di genere e per promuoverla.
- Determinazione di risorse e budget: l'azienda garantisce che siano disponibili le risorse, il tempo, il supporto e i finanziamenti adeguati.

## 6. Procedure di verifica

- Le attività di rilevazione e monitoraggio degli indicatori per verificare l'allineamento agli obiettivi e la conformità alla prassi.
- Le segnalazioni anonime per individuare le violazioni e gli effetti indesiderati.
- Le revisioni periodiche per guardare l'efficacia e l'idoneità del sistema.

## 7. Responsabilità

La responsabilità per l'implementazione e il monitoraggio di questa policy ricade su tutti i membri della direzione e dei responsabili di settore, con un coinvolgimento attivo di tutta la popolazione aziendale in termini di linguaggio, politiche, processi e pratiche organizzative.

E' stato designato dalla Direzione aziendale un Comitato Guida per la Parità di Genere con il compito di garantire l'efficace adozione e la continua ed efficace applicazione della politica per la parità di genere attraverso la redazione e il controllo del piano strategico.

Lo stesso Comitato guida sarà il referente per eventuali segnalazioni di violazione e non conformità alla prassi con la garanzia dell'anonimato della segnalazione.