|  |
| --- |
| **POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE** |
| **Lo scopo e gli sforzi della nostra organizzazione**  È noto come oramai da diversi anni, il legislatore nazionale, anche sulla base della normativa europea e delle agende che superano l’ambito di competenze europeo, abbia messo al centro dell’attenzione la questione relativa al divario di genere all’interno di diverse dimensioni chiave, tra cui la partecipazione economica, i risultati scolastici, l’emancipazione politica per citarne solo alcuni.  Dagli studi più recenti, il divario di genere nella partecipazione economica rimane tra i divari chiave per l’empowerment femminile.  Il lento progresso osservato negli ultimi anni nella riduzione del divario di genere nella partecipazione economica può essere ricondotto a due tendenze opposte:   * da un lato, il continuo aumento della quota di donne tra i professionisti qualificati, così come il progresso verso l’uguaglianza salariale, * dall’altro lato, le disparità di reddito complessive colmate solo in parte e la persistente assenza di donne nelle posizioni di leadership.   Nonostante l’enorme contributo all’economia, attraverso il loro ruolo produttivo e riproduttivo, salariato e non pagato, le donne continuano ad essere soggette a dipendenza economica, discriminazioni e sfruttamento.  La pandemia COVID-19 ha ulteriormente impoverito le donne, che hanno maggiori probabilità di essere occupate con contratti precari o lavorare nell’economia informale, risultando particolarmente a rischio durante i periodi di crisi e recessione economica. In prevalenza, infatti, nel corso della pandemia, sono state le donne a prendersi cura della famiglia, rinunciando talvolta al lavoro e influenzando così negativamente il livello del loro reddito.  In questo contesto **la promozione dell’uguaglianza di genere e dell’empowerment delle donne** diventano un fattore cruciale per la **ELIKA s.r.l.s.** che intende così;   * promuovere al proprio interno, oltre che verso l’esterno, i propri impegni per la promozione di una cultura orientata alla valorizzazione delle diversità oltre che aperta alla parità di genere, alla genitorialità e al bilanciamento dei tempi vita-lavoro, quale supporto all’empowerment femminile; * promuovere la parità di genere relativa alla presenza e alla crescita professionale delle donne nella propria Organizzazione; * valorizzare le diversità presenti nei ruoli che operano nell’organizzazione e sviluppare e mantenere processi in grado di sviluppare l’empowerment femminile nelle attività di business.   L’attenzione dell’organizzazione, nel percorso che assicura il raggiungimento e il mantenimento di tale scopo, focalizza i propri sforzi nelle seguenti aree predisposte dalla prassi UNI 125:2022:   1. Cultura e strategia; 2. Governance; 3. Processi HR ; 4. Opportunità; 5. Equità remunerativa; 6. Genitorialità.   L’organizzazione crede che lo sviluppo di un modello culturale che promuove la parità di genere, oltre a generare “valore sociale” apprezzato nel contesto economico istituzionale europeo, costituisca un fattore di sviluppo per il proprio business.  **Risultati basati sulla soddisfazione delle parti interessate**  **ELIKA s.r.l.s.** **intende assicurare la parità di genere attraverso azioni concrete** che, oltre a risultare conformi ai requisiti/indicatori stabiliti per le singole aree individuate, risultino di reale e concreto apprezzamento da parte delle donne presenti nell’Organizzazione in qualità di parti interessate privilegiate rispetto ai risultati che il sistema di gestione produce e intenderà produrre nel tempo.  L’organizzazione, con la volontà di riporre attenzione a tale soddisfazione a qualunque circostanza della vita lavorativa della donna al suo interno, 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 vita-lavoro (work-life balance); * Prevenzione abusi e molestie.   Per ciascuno dei seguenti aspetti, la **ELIKA s.r.l.s.** ha stabilito le politiche più specifiche che sono riportate di seguito. A ciascuna politica che esprime i principi a cui l’azienda si ispira, l’Organizzazione ha associato degli **obiettivi di parità, specifici e misurabili, indicati nel Piano Strategico**.  L’Alta Direzione si impegna a dare massima diffusione della presente Politica attraverso:   * **comunicazione capillare verso tutte le risorse umane** che costituiscono l’Organizzazione; * **attività di formazione e sensibilizzazione sul tema della parità di genere**; * **la pubblicazione sul proprio sito aziendale**.   L’Alta Direzione provvederà, con cadenza almeno annuale salvo più stringente esigenza, a riesaminare la presente Politica affinché la stessa possa essere riconfermata o aggiornata anche tenendo conto del proprio contesto di riferimento, dell’evoluzione normativa sul tema della parità di genere, sugli esiti dei monitoraggi e delle verifiche interne. |

|  |
| --- |
| **POLITICHE SPECIFICHE PER LA PARITÀ DI GENERE** |
| **SELEZIONE ED ASSUNZIONE (RECRUITMENT)**  La **ELIKA s.r.l.s.** nelle attività di selezione ed assunzione del personale da impiegare nelle attività si impegna nel rispettare, nella prospettiva del miglioramento, i seguenti criteri e principi:   * La selezione della persona candidata deve essere esercitata in maniera neutrale rispetto al genere; * I criteri di selezione devono prendere in considerazione i requisiti rivolti alle qualità personali come la professionalità, la competenza, la specializzazione, l’esperienza; * La selezione non deve prevedere questioni relative a matrimonio, gravidanza e responsabilità familiari; * La selezione deve considerare, tenendo conto della natura dell’Organizzazione e del settore di intervento, che la presenza delle donne e degli uomini nell’organico deve essere bilanciata rispetto al totale delle persone presenti; * I ruoli riferiti a dirigenti, responsabili di area/unità/uffici, di riporto al vertice e con delega al budget, devono tendere ad una distribuzione equilibrata tra generi; * La posizione lavorativa, prevista in fase di assunzione, deve prevedere una retribuzione riferita alle mansioni e alle responsabilità e non influenzata dal genere; * La selezione deve considerare che le percentuali di donne e uomini il cui contratto prevede una remunerazione variabile siano bilanciate.   **GESTIONE DELLA CARRIERA**  La **ELIKA s.r.l.s.** è consapevole che i risultati economici raggiunti dipendono anche dalle risorse umane che vi lavorano e tutte le occasioni di sviluppo di tale carriera intende riferirle ai soli risultati e al solo merito della persona a prescindere dal genere. La nostra Organizzazione, nella prospettiva del miglioramento, gestisce le carriere del personale interno rispettando i seguenti principi:   * L’attribuzione di ruoli e mansioni deve considerare un bilanciamento di genere nelle posizioni manageriali; * I percorsi di carriera del personale devono essere promossi e accessibili a tutte le persone, indifferentemente dal genere; tutti i lavoratori devono poter appurare, in maniera trasparente, il mantenimento degli equilibri riferiti alla parità di genere; * L’ambiente lavorativo nel quale si trascorre la gran parte della giornata deve assicurare la possibilità (tecnologica e fisica) a tutte le persone di esprimersi ed il benessere visto come sicurezza e comfort; * La formazione per lo sviluppo delle competenze e della consapevolezza rappresenta un processo fondamentale inteso a rimuovere eventuali difficoltà di carriera e a ripristinare eventuali equilibri di leadership nel genere; * Le fasi di distacco del personale dall’Organizzazione in caso di licenziamento sono strettamente esaminate verificando il turnover in base al genere oltre che assicurando la definizione di criteri trasparenti e verificabili; * Le promozioni tengono sempre conto del bilanciamento del genere in riferimento a livello funzionale.   **EQUITÀ SALARIALE**  La nostra organizzazione, in fase di assunzione e durante tutta la carriera del personale intende assicurare l’equità salariale a prescindere dal genere. L’organizzazione non considera asimmetricamente i costi da sostenere per remunerare le persone di genere diverso. Nel provvedere alla determinazione, alla corresponsione e alle modifiche della retribuzione, l’organizzazione rispetta i seguenti principi:   * La retribuzione delle persone è riconosciuta in relazione al ruolo e alle responsabilità e, eventuali aggiunte a titolo di benefit e di premio a tale retribuzione, si intendono esclusivamente basate sui risultati prodotti e riconosciuti; * La retribuzione, la corresponsione di premi e l’assegnazione di benefit, per trasparenza, sono documentate e accessibili all’interno dell’Organizzazione; * I criteri di retribuzione, premi e benefit sono documentati e accessibili all’intero staff; * A chiunque dello staff è riconosciuto il diritto di segnalare eventuali disparità.   **GENITORIALITÀ, CURA**  **ELIKA s.r.l.s.** intende non costituire alcun ostacolo alla genitorialità, supportando la maternità e la paternità attraverso attività intese a soddisfare le esigenze di chi deve bilanciare il proprio impegno tra il lavoro e la propria genitorialità. L’organizzazione sostiene tale intenzione alla luce dei seguenti principi:   * 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.   **CONCILIAZIONE DEI TEMPI VITA-LAVORO (WORK-LIFE BALANCE)**  **ELIKA s.r.l.s.** intende poter fornire al proprio personale la possibilità di gestire il tempo da dedicare alla vita e al lavoro attraverso un bilanciamento di equilibri che tenga conto sia degli obiettivi di business dell’Organizzazione, 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 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 quale modalità di lavoro flessibile nel tempo e nello spazio, in grado di avere impatti positivi su lavoratrici e lavoratori anche in un’ottica di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro; * 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 alle riunioni.   **PREVENZIONE ABUSI E MOLESTIE**  **ELIKA s.r.l.s.** ripudia ogni forma di abuso e di molestia e a tal proposito esercita un’attività di prevenzione e repressione del fenomeno a tolleranza zero. L’organizzazione attua la sua prevenzione attraverso azioni concrete i cui principi prevedono:   * Individuazione dei rischi relativi ad abusi e molestie e pianificazione delle azioni di prevenzione in ragione dei rischi individuati; * Implementazione di un sistema di segnalazione per sospetti e/o fatti inerenti ad abusi e molestie; * L’assoluta tutela, da parte dell’Organizzazione delle persone segnalanti, da successive eventuali ritorsioni; * L’analisi degli eventuali episodi di abusi e molesti segnalati e, laddove il caso sia accertato, l’implementazione di azioni correttive immediate e appropriate, la cui natura dipenderà dalla gravità del fatto accertato; * La promozione di comportamenti e di un linguaggio in grado di garantire un ambiente di lavoro inclusivo e rispettoso delle diversità di genere. |

|  |  |
| --- | --- |
| **CONTROLLO DOCUMENTO** | |
| Rev. | 00 |
| Data di emissione del documento | 29/03/2024 |
| Autore | ELIKA s.r.l.s. |
| Firma autore | A.U. |
| Firma per approvazione emissione | A.U. |
| Stato del documento | In uso  Ritirato |