

POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE E COLLEGATE

Rev.00 - 03/05/2024

PRAUGEST Srl – via Setificio, 23 – 60035 Jesi (AN) – tel. 0731/648000 – info@praugest.it

MISSION E VISION STRATEGICA

PRAUGEST Srl è stata fondata nel 1990 e fornisce consulenza e servizi per la tutela della salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro e per la tutela dell'ambiente dall'inquinamento antropico. I nostri clienti sono aziende private e pubbliche, leader nei settori industriali, commerciali e dei servizi.

La nostra *Mission* è fornire al cliente prestazioni in grado di assicurare la corretta gestione del complesso di adempimenti in materia di sicurezza sul lavoro e tutela dell'ambiente, attraverso interventi tagliati su misura per le esigenze e le risorse delle diverse aziende e azioni mirate al trasferimento delle conoscenze ai clienti.

La nostra *Vision* è contribuire attivamente alla promozione di comportamenti responsabili e sostenibili e diventare un riferimento per le aziende clienti che vogliono operare per uno sviluppo industriale a norma di legge e rispettoso dell'ambiente e della salute delle persone.

L'azienda è certificata ISO 9001 ed è accreditata a livello regionale come struttura di formazione.

IL PERCORSO VERSO LA PARITÀ DI GENERE

Con l'obiettivo di svolgere al meglio la propria missione e in coerenza con la visione strategica, Praugest ha deciso di adottare un **Sistema di Gestione per la Parità di Genere (SGPG) conforme alla UNI/PdR125:2022**, quale valido strumento per assicurare la parità di genere relativa alla presenza e alla crescita professionale delle donne, valorizzando la cultura inclusiva e l'attivazione di processi in grado di sviluppare l'empowerment femminile.

Il conseguimento della certificazione per Praugest rappresenterà solo il primo tassello di un percorso d'implementazione delle politiche di parità di genere, nell'ottica del miglioramento e della promozione dell'uguaglianza di genere. La certificazione, infatti, ha l'obiettivo di accompagnare e incentivare l'organizzazione ad adottare policy idonee a ridurre il divario di genere con i conseguenti benefici per il benessere del personale, oltre agli impatti reputazionali ed etici.

I PRINCIPI ISPIRATORI

I Principi fondamentali alla base della Politica per la Parità di Genere di Praugest sono:

- IMPARZIALITÀ E INCLUSIVITÀ
- CORRETTEZZA E TRASPARENZA
- VALORIZZAZIONE DEL PERSONALE
- TUTELA DELLA PERSONA
- CONTRASTO AD OGNI FORMA DI VIOLENZA E DISCRIMINAZIONE

L'attenzione con la quale Praugest concentra i propri impegni, affinché il proprio SGPG soddisfi i requisiti specificati nella UNI/PdR 125:2022, è ispirato - in linea con la *Strategia per la parità di genere 2020-2025 definita dall'Unione Europea* - al perseguimento dei seguenti obiettivi:

- ✓ aumento della partecipazione delle donne al mercato del lavoro;

- ✓ riduzione del divario retributivo e pensionistico fra uomini e donne, anche per combattere la povertà femminile;
- ✓ promozione della parità tra uomo e donna nel processo decisionale;
- ✓ contrasto agli stereotipi, alla violenza di genere e protezione e sostegno alle vittime.

L'IMPEGNO DELLA DIREZIONE

Per favorire il raggiungimento dei principi e degli obiettivi enunciati la Direzione di Praugest ritiene fondamentale la continua adozione del SGPG al fine di sviluppare un modello organizzativo che promuova la parità di genere e valorizzi l'equità e l'inclusività.

Praugest si impegna:

- ✓ ad adottare strumenti per prevenire ogni forma di discriminazione di genere e per contrastare qualsiasi atto lesivo della dignità del personale, indipendentemente dal ruolo ricoperto e dal livello di responsabilità;
- ✓ a valorizzare le diversità in ogni processo aziendale: dalla ricerca e selezione delle risorse umane all'accesso alla formazione, dalla definizione delle politiche retributive alla valutazione delle performance e all'attribuzione dei sistemi premianti, dalla selezione dei fornitori all'erogazione dei servizi/ fornitura dei prodotti;
- ✓ a sostenere il welfare familiare dei propri dipendenti attraverso modalità di lavoro (*smart working, part time, orari di lavoro flessibili*) tali da favorire la conciliazione tra attività professionale e vita privata;
- ✓ a favorire azioni di informazione, sensibilizzazione, engagement del personale sui temi delle pari opportunità e dell'empowerment femminile, evitando stereotipi e promuovendo la visibilità del contributo femminile;
- ✓ a promuovere una comunicazione, anche attraverso attività di marketing e pubblicità, che dichiari in modo trasparente la volontà di conseguire la parità di genere e valorizzare la diversità e supportare l'empowerment femminile.

POLITICHE SPECIFICHE SULLA PARITÀ DI GENERE

Si tratta di politiche più specifiche sulla parità di genere e che forniscono gli input necessari per formulare il Piano Strategico per la parità di genere e per individuare, sviluppare e attuare le procedure specificamente dedicate alla parità di genere, in base al contesto di riferimento dell'organizzazione.

Le policy per la parità di genere, sviluppate in relazione alla politica, sono relative ai temi del Piano Strategico:

1. Selezione ed assunzione (recruitment)
2. Gestione della carriera

3. Equità salariale
4. Genitorialità, cura
5. Conciliazione dei tempi vita-lavoro (work-life balance)
6. Attività di prevenzione di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia) sui luoghi di lavoro

Nello specifico, gli impegni assunti da Praugest sono quelli di seguito elencati per ognuna delle aree tematiche indicate.

Selezione ed assunzione (recruitment)

L'Organizzazione consolida processi di reclutamento e selezione diretti a eliminare qualsiasi tipo di discriminazione e garantire equità e meritocrazia, valorizzando le diversità. Per questo motivo le offerte di lavoro sono costruite in modo "gender neutral", scritte utilizzando un linguaggio inclusivo, e la scelta della candidatura più adatta per ogni posizione viene basata esclusivamente su esperienze, capacità e competenze.

Gestione della carriera

L'Organizzazione adotta e applica 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. Riconosce inoltre il valore dell'apprendimento continuo rendendo accessibili opportunità di formazione e approfondimento per potenziare il talento individuale.

Equità salariale

La politica di remunerazione dell'Organizzazione è guidata da principi di oggettività, equità e trasparenza, attraverso un sistema neutrale di valutazione delle competenze, dell'esperienza e delle responsabilità.

Genitorialità, cura

Nel rispetto della persona e delle normative, l'Organizzazione riconosce il pieno godimento del diritto del congedo di maternità e paternità, sostenendone la diffusione per una partecipazione condivisa a tutti gli aspetti che questo importante momento di vita comporta.

L'Organizzazione si impegna a informare, tutelare, supportare e valorizzare le persone prima, durante e dopo i periodi di assenza dal lavoro per maternità, paternità, malattia e attività di "caregiving", assicurando che la persona e il team di lavoro affrontino questi momenti in modo consapevole, costruttivo e inclusivo.

Conciliazione dei tempi vita-lavoro (work-life balance)

L'Organizzazione considera la collaborazione, l'aiuto reciproco e lo spirito di servizio tra Colleghi e Colleague piena espressione del principio di rispetto delle persone. Nella volontà di sostenere il benessere psicofisico individuale e familiare delle proprie persone, l'Organizzazione mette a disposizione soluzioni flessibili come il lavoro da remoto e la variabilità degli orari, nel rispetto delle esigenze individuali espresse dal personale.

Attività di prevenzione di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia) sui luoghi di lavoro

L'organizzazione si impegna a creare un ambiente in cui si celebra l'unicità di ogni persona e nel quale il contributo di ciascun membro del team viene riconosciuto e valorizzato, assicurandosi che tutti siano trattati con dignità e rispetto. L'Organizzazione promuove la tolleranza zero nei confronti di ogni forma di intimidazione, bullismo, molestie psicologiche, molestie sessuali o maltrattamenti sul posto di lavoro o in situazioni lavorative e adotta provvedimenti disciplinari nei confronti di coloro che violano queste pratiche. Incoraggia infine chiunque ritenga di essere stato oggetto di tali intimidazioni, discriminazioni, molestie o maltrattamenti ad esporre le proprie preoccupazioni sentendosi protetto da ogni potenziale forma di ritorsione.

MONITORAGGIO E ATTUAZIONE DELLA POLITICA

La Politica generale sulla parità di genere e collegate, nel quadro più ampio delle linee programmatiche dell'organizzazione, prevede, ai fini di valutarne l'idoneità e la necessità di effettuare modifiche o integrazioni, congiuntamente al Comitato Guida per la Parità di Genere, la definizione e il Riesame periodico degli obiettivi sulla parità di genere.

DIFFUSIONE DELLA POLITICA

La politica sulla parità di genere è comunicata e diffusa a tutto il personale e alle parti interessate mediante la comunicazione interna e la pubblicazione sul sito istituzionale.

Jesi, 03/05/2024

Il Presidente

Egisto Tonti

