

PDR 125:2022 – PARITÀ DI GENERE

L'impegno delle aziende sui temi della diversità e inclusività sta diventando sempre più importante: la Parità di genere è uno dei 17 obiettivi fissati dall'ONU per lo sviluppo sostenibile (SDGs n.5) ed è il focus della Missione n.5 del PNRR italiano, il quale trova la sua applicazione nella Prassi di Riferimento UNI/PdR 125:2022 che definisce le linee guida di un sistema di gestione per la parità di genere.

Il Gruppo de Eccher, attraverso le sue attività imprenditoriali, vuole contribuire alla creazione di condizioni lavorative inclusive, che valorizzino allo stesso modo sia gli uomini che le donne che prestano la propria attività lavorativa all'interno del Gruppo.



Lavorare seguendo quanto stabilito dalla norma contribuisce a:

- favorire la parità e l'equità all'interno dell'ambiente lavorativo;
 - creare condizioni di lavoro migliori e un ambiente di lavoro più sicuro;
 - valorizzare le diversità presenti nei ruoli che operano nell'organizzazione e mantenere processi in grado di sviluppare l'empowerment femminile;
 - sviluppare un modello culturale che promuove la parità di genere come generatore di "valore sociale";
 - migliorare la reputazione aziendale;
- soddisfare le esigenze dei clienti;
 - migliorare le relazioni con i fornitori;
 - valorizzare la genitorialità;

Obiettivi PdR 125 nella gestione aziendale:

L'organizzazione focalizza i propri sforzi nelle seguenti aree predisposte dalla prassi UNI 125:2022

1. Cultura e strategia

- Costituzione di un Comitato Guida che coinvolga anche l'Alta Direzione, al fine della promozione e del monitoraggio di azioni e indicatori per la parità di genere;
- Promozione di attività di comunicazione interna e di sensibilizzazione all'utilizzo di comportamenti e di un linguaggio in grado di garantire un ambiente di lavoro inclusivo e rispettoso delle diversità di genere.



2. Governance

- Estensione all'ambito della parità di genere delle procedure interne di segnalazione e whistleblowing che consentono alle risorse di esprimere, anche in modalità anonima, le proprie opinioni e dare suggerimenti per il cambiamento nell'organizzazione e favorire il dialogo e il confronto

3. Processi HR

- Definizione di processi di gestione e sviluppo delle risorse umane a favore dell'inclusione, della parità di genere e dell'integrazione, quali selezione, condizioni generali di contratto, on-boarding neutrali, valutazioni prestazioni

4. Opportunità

- Aumento della percentuale di personale femminile impiegato all'interno dell'azienda a tutti i livelli;

| REV. | DATE | DESCRIZIONE | APPROVATO |
|------|------------|-------------|-----------|
| 02 | 29.04.2024 | Emissione | C-QHSE |

- Aumento della percentuale di personale femminile in posizioni apicali e all'interno dei progetti di sviluppo aziendale (es. D40)
- Promozione di misure di work life balance rivolte a tutto il personale a prescindere dal genere;
- Adozione di misure per il collegamento telematico con tutto il personale per operazioni di lavoro e la partecipazione alle riunioni.

5. Equità remunerativa

- Monitoraggio del trend retributivo interno, al fine di prevenire qualsiasi forma di gap retributivo sulla base del genere, a parità di mansione ed anzianità aziendale

6. Genitorialità



- La maternità e la paternità sono sostenute e assistite sia nella fase pre che post nascita;
- Il congedo di maternità e paternità viene promosso affinché ne usufruiscano tutti i potenziali beneficiari per l'intero periodo previsto dalla legge;
- L'organizzazione assume un ruolo attivo nel supportare i neogenitori con iniziative concrete, quali il part time, la flessibilità degli orari e lo smart working;

Riferimenti e contatti per reclami o suggerimenti

SACAİM ha costituito il Comitato Guida per la Parità di Genere, organismo interno i cui membri sono individuati dall'Alta Direzione e che la coadiuva nella promozione e monitoraggio dell'applicazione dei principi di parità di genere.

Membri del Comitato Guida per la Parità di genere sono: Cristiano Casotti e Davide Cupoli.

Il Comitato lavorerà in stretta collaborazione con il Social Performance Team (SPT), organismo preposto alla gestione della Responsabilità Sociale, utilizzando anche i medesimi canali per la raccolta delle segnalazioni. Qualsiasi reclamo o suggerimento, denuncia di comportamenti scorretti subiti, casi di molestie/mobbing o, in generale, qualsiasi tipo di segnalazione possono essere loro trasmesse (in forma anonima o meno) al seguente indirizzo email: sacaim@servizioresegnalazioni.it

La gestione delle segnalazioni e la protezione del segnalante seguono il processo descritto all'interno della procedura A-0000-GDE-231-ANN-55-12-10-All.5-Protocolli preventivi-Whistleblowing, pubblicata sul [sito SACAİM](#).

