

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](#).



PDR 125:2022 – GENDER EQUALITY

The commitment of companies on the issues of diversity and inclusiveness is becoming increasingly important: gender equality is one of the 17 objectives set by the UN for sustainable development (SDGs n.5) and it is the focus of Mission n.5 of the Italian PNRR, which finds its application in the Reference Practice UNI/PdR 125:2022 that defines the guidelines of a management system for gender equality.

The de Eccher Group, through its entrepreneurial activities, wants to contribute to the creation of inclusive working conditions, which value equally both men and women who work within the Group.



Working according to what is established by the standard contributes to:

- promote equality and equity within the working environment;
 - create better working conditions and a safer working environment;
 - enhance the diversity present in the roles that operate in the organization and maintain processes capable of developing female empowerment;
 - develop a cultural model that promotes gender equality as a generator of "social value";
 - improve corporate reputation;
- satisfy customer needs;
- improve relationships with suppliers.

PdR 125 objectives in business management:

The organization focuses its efforts in the following areas prepared by UNI 125:2022 practice

1. Culture and strategy

- Establishment of a Steering Committee which also involves Top Management, for the purpose of promoting and monitoring actions and indicators for gender equality;
- Promotion of internal communication and awareness-raising activities regarding the use of behaviors and language capable of guaranteeing an inclusive and respectful work environment for gender diversity.



2. Governance

- Extension to the field of gender equality of internal reporting and whistleblowing procedures which allow resources to express, even anonymously, their opinions and make suggestions for change in the organization and encourage dialogue and discussion
- Participation in events that ensure that genders are equally represented among the panelists at round tables, events, conferences or other events, including those of a scientific nature

3. HR Processes

- Definition of human resources management and development processes in favor of inclusion, gender equality and integration, such as selection, general contract conditions, neutral on-boarding, performance evaluations

4. Opportunities

- Increase in the percentage of female staff employed within the company at all levels;

- Increase in the percentage of female staff in top positions and within corporate development projects (e.g. D40)
 - Promotion of work-life balance measures aimed at all staff regardless of gender;
 - Adoption and promotion of measures for electronic connection with all staff for work operations and participation in meetings, in order to guarantee that work meetings are held at times compatible with the conciliation of family and personal life and that workers on a part-time basis and with flexible, discontinuous, etc. employment contracts can also participate in the same
5. Wage Equality
- Monitoring of the internal salary trend, in order to prevent any form of salary gap based on gender, for the same job and seniority in the company
6. Parenting
- Motherhood and fatherhood are supported and assisted before, during and after birth;
 - Paternity leave is promoted so that all potential beneficiaries can take advantage of it for the entire period provided for by law;
 - The organization takes an active role in supporting new parents with concrete initiatives, such as part time, flexible working hours and smart working.



References and contacts for complaints or suggestions

SACAIM has established the Steering Committee for Gender Equality, an internal body whose members are identified by the Top Management and which assists it in the promotion and monitoring of the application of the principles of gender equality. Members of the Steering Committee for Gender Equality are: Cristiano Casotti e Davide Cupoli.

The Committee will work in close collaboration with the Social Performance Team (SPT), the body responsible for managing Social Responsibility, also using the same channels for collecting reports.

Any complaint or suggestion, report of incorrect behavior suffered, cases of harassment/mobbing or, in general, any type of report can be sent to them (anonymously or not) via the following channel: sacaim@serviziosegnalazioni.it

The management of reports and the protection of the whistleblower follow the process described in the procedure A-0000-GDE-231-ANN-55-12-10-All.5-Protocolli preventivi-Whistleblowing, published on the [site SACAIM](#).

