

POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE

PREMESSA

ERICA Srl ha intrapreso da tempo un percorso di inclusione che trova anche nel Codice Etico la descrizione di principi, valori e linee di condotta che l'azienda volontariamente si impegna a rispettare invitando ad aderirvi tutti i suoi stakeholder.

Il Codice Etico, regolando il complesso di diritti e responsabilità che l'azienda assume espressamente nei confronti di coloro con i quali interagisce nello svolgimento della propria attività, afferma i valori fondamentali di riferimento, tra i quali il ripudio di ogni discriminazione e la centralità, sviluppo e valorizzazione delle risorse umane, nonché l'equità.

L'azienda riconosce e promuove il valore positivo della diversità, e proibisce discriminazioni e molestie contro chiunque, sulla base di genere, razza, religione, credo, età, origine etnica, nazionalità, stato civile, maternità o paternità, gravidanza, disabilità, orientamento sessuale o qualsiasi altra caratteristica e/o condizione personale.

In questa cornice culturale, eticamente responsabile, si delinea nel 2024 la presente Politica per la Parità di Genere.

1. POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE

ERICA persegue l'obiettivo di creare un ambiente lavorativo in grado di valorizzare l'unicità di ogni persona e di accogliere la diversità come condizione essenziale per uno sviluppo umano e professionale.

Attraverso questa Politica, l'azienda riconosce e garantisce il valore dei principi di Parità di Genere, Diversità e Inclusione come parte integrante della propria cultura e della propria azione. Il principio della Parità di Genere è sicuramente una delle condizioni essenziali di un qualsiasi sistema meritocratico improntato all'equità e all'inclusione, capace di valorizzare i talenti e le singole competenze senza alcuna discriminazione.

Per questo, l'adozione della presente Politica per la Parità di Genere mira a:

- promuovere le pari opportunità nel lavoro così come nel contesto sociale;
- rifuggire ogni discriminazione, anche nel linguaggio, affinché parole inclusive sfuggano accezioni negative, discriminatorie, scorrette e in generale irrispettose della dignità dell'essere umano;
- sviluppare pratiche di conciliazione fra i tempi di vita e lavoro;
- sensibilizzare il personale sul tema delle pari opportunità;
- definire regole che ne assicurino la messa in pratica a tutti i livelli dell'organizzazione;
- garantire opportunità di carriera in modo equanime tra i generi, promuovendo l'adozione di criteri oggettivi per la selezione, l'assunzione e la retribuzione delle persone.

Il percorso per la Certificazione della Parità di Genere, ai sensi della UNI PdR 125:2022, offre la possibilità all'organizzazione di avere a disposizione uno strumento di misurazione oggettivo, sulla base del quale valorizzare e tutelare la diversità e le pari opportunità sul luogo di lavoro.

Si tratta, infatti, di un percorso volto a perseguire l'obiettivo di sostenere e incoraggiare un ambiente di lavoro favorevole alla Parità di Genere a tutti i livelli, superando ogni stereotipo e pregiudizio e impegnandosi in azioni volte a:

- eliminare ogni eventuale *gender gap* nella presenza femminile in ruoli chiave e nelle retribuzioni;
- promuovere i principi della *gender equality* nella gestione delle risorse umane;
- realizzare iniziative di sensibilizzazione e attività formative finalizzate alla diffusione della cultura dell'equilibrio dei generi;
- sostenere l'integrazione tra tempi di lavoro e tempi di vita;
- favorire l'*empowerment* femminile.

Per il raggiungimento delle finalità sopra descritte, Erica srl:

- definisce un piano di azione strategico per l'attuazione della politica;
- misura gli stati di avanzamento dei risultati attraverso la predisposizione e il controllo di specifici KPI (*Key Performance Indicator*, indicatore chiave di prestazione), che trovano riferimento specifico negli indicatori di cui al punto 5 della UNI/PdR 125:2022, e mostreranno come l'organizzazione progredirà verso gli obiettivi prefissati;
- aggiunge al sistema di gestione per la qualità già presente, la documentazione utile a garantire nel tempo lo sviluppo della politica e la verifica delle azioni pianificate.

La politica per la Parità di genere e l'inclusione è indirizzata a tutti i soggetti che operano all'interno dell'organizzazione - soci e socie, lavoratori e lavoratrici, collaboratori e collaboratrici - nonché sostenuta all'esterno, nei confronti dei propri stakeholder (clienti, fornitori, parti sociali, ...).

Questo documento offre le linee guida per implementare le procedure aziendali per la creazione di un ambiente di lavoro con pari opportunità di genere nell'intero ciclo di selezione del personale, gestione, formazione, sviluppo e carriera delle persone in seno all'organizzazione aziendale, compresi gli aspetti gestionali legati all'ambiente di lavoro e alla sua integrazione con le fasi di vita delle persone, fino alla conclusione del rapporto di lavoro

In linea con i KPI sopra citati, l'azienda individua il suo impegno in tutte le aree di gestione delle risorse umane, in particolare per quel che riguarda:

SELEZIONE E ASSUNZIONE

Erica si impegna a improntare il processo di selezione e assunzione ai seguenti criteri e principi:

- adottare un lessico *gender-neutral* e inclusivo nella predisposizione e pubblicazione degli annunci relativi alle proprie offerte di lavoro;
- garantire che gli unici criteri a guidare il processo di selezione siano professionalità, esperienze, capacità e competenze, escludendo criteri più strettamente personali;
- assicurare trasparenza in tutte le fasi del processo di selezione e assunzione, strutturandolo sul rispetto dei principi di equità, conformità con le leggi in materia di pari opportunità, neutralità rispetto al genere e agli stereotipi a esso legati.

FORMAZIONE E SVILUPPO PROFESSIONALE

Erica si impegna a:

- garantire l'accesso a percorsi formativi e a progetti di valorizzazione delle competenze in modo equanime tra i generi;
- valutare il percorso di ciascun dipendente attraverso criteri oggettivi, neutrali e inclusivi e rivolgere le opportunità di carriera ed i programmi di sviluppo professionale a tutto il personale indistintamente;
- valorizzare ogni forma di diversità nei percorsi di sviluppo professionale e nelle promozioni del personale;
- sostenere la Parità di Genere nei processi di inserimento e promozione a ruoli chiave e/o manageriali;
- considerare un bilanciamento di genere per l'attribuzione di ruoli e mansioni nelle posizioni di leadership, anche sviluppando formazioni utili a superare dis-equilibri di leadership tra i generi.

EQUITÀ SALARIALE

Erica si impegna a:

- garantire trattamenti retributivi imparziali, correlati al ruolo, alle responsabilità e ai risultati, e neutrali rispetto al genere;
- informare i dipendenti delle politiche retributive adottate, includendo piani e programmi di *welfare*;
- monitorare la neutralità delle politiche di remunerazione rispetto al genere e il mantenimento nel tempo dell'equità retributiva.

GENITORIALITÀ, CURA, WORK-LIFE BALANCE

Erica si impegna a rispettare i seguenti criteri e principi attinenti il processo volto alla tutela della genitorialità e dei *caregiver*, più in generale, alla conciliazione dei tempi vita-lavoro:

- tendere a garantire l'equilibrio vita-lavoro, anche attraverso modelli di lavoro flessibili, indistintamente a tutto il personale, esaminando periodicamente i loro bisogni e le loro esigenze
- valutare nei programmi di *welfare* aziendale l'inserimento di specifiche misure/servizi di supporto ai dipendenti nelle loro attività genitoriali e di caregiver;
- tutelare maternità e paternità, curando la relazione tra persona e impresa prima, durante e dopo gli eventi di maternità/paternità.

ATTIVITÀ DI PREVENZIONE DI OGNI FORMA DI ABUSO FISICO, VERBALE, DIGITALE (MOLESTIA) SUI LUOGHI DI LAVORO

Erica, nel processo volto alla prevenzione di qualsiasi tipo di abuso o molestia, si impegna a:

- individuare i rischi relativi ad abusi e molestie e pianificare le azioni di prevenzione in ragione dei rischi individuati;

- rendere disponibili canali anonimi e non, per la raccolta e analisi delle segnalazioni inerenti ad abusi e molestie;
- perseguire comportamenti scorretti ed eventuali reati commessi, adottando un atteggiamento di tolleranza zero nel caso si verifichi qualsiasi forma di discriminazione, molestia o violenza.

La presente politica di Parità di Genere aziendale è:

- a) definita dalla Direzione, condivisa con il Comitato Guida e approvata dal Consiglio di amministrazione;
- b) comunicata e diffusa all'interno dell'organizzazione e alle proprie parti interessate;
- c) oggetto di formazione e sensibilizzazione al *management* aziendale;
- d) revisionata o confermata periodicamente in fase di revisione sulla base degli accadimenti, dei cambiamenti e dei risultati dei monitoraggi e delle verifiche;
- e) coordinata da una figura responsabile, designata dal *management* e in possesso di competenze organizzative e di genere.

2. ADOZIONE DELLA POLITICA

La presente politica di Parità di Genere è:

- approvata dalla Presidente del Consiglio di Amministrazione;
- resa disponibile sul sito aziendale visionabile all'indirizzo:

(https://ericambiente.it/wp-content/uploads/2024/06/Politica_Parita_di_Genere_rev_0_signed.pdf);

- inviata a lavoratrici e lavoratori tramite posta elettronica aziendale per garantire l'adeguata diffusione dei principi di cui al Sistema di Gestione per la Parità di Genere.

Tutto il personale ha la possibilità di inoltrare eventuali segnalazioni e istanze all'indirizzo e-mail del Comitato per la Parità di Genere genderequality@ericambiente.it

Cavenago di Brianza, 31 Maggio 2024

Firma

