	POLITICA PARITÀ DI GENERE GENDER EQUALITY POLICY			MOD. PQ UNI PDR 125 3
	REVISIONE	N° 00	DATA	22.02.2023


POLITICA PARITA' DI GENERE GENDER EQUALITY POLICY

Impresa Colombrita S.r.l. considera la redazione di una dichiarazione sulle politiche di parità di genere, e la sua implementazione in conformità alla normativa UNI/PDR 125:22, un importante momento evolutivo nel percorso verso il continuo miglioramento della qualità dei propri prodotti-servizi e più in generale della propria Organizzazione.



In particolare, con l'attuazione di un sistema di gestione per la parità di genere la ditta *Impresa Colombrita S.r.l.* si propone di intervenire con efficacia ed equilibrio sulle opportunità di crescita in azienda, sull'equità delle retribuzioni, sulle politiche per la gestione della genitorialità e della conciliazione vita-lavoro e sulle politiche di gestione di tutti i propri processi aziendali. Per ottenere questi risultati viene istituito un Comitato Guida per le politiche di parità di genere, di cui fanno parte, alla data odierna, Nicola Colombrita (Amministratore Unico), Emilia Colombrita (Resp. Amministrazione e Risorse Umane) e Pierfrancesco Sciuto (Resp. Amministrazione e Risorse Umane), cui è affidato il compito di redigere ed aggiornare un Piano di Azione per l'attuazione delle politiche stesse. Nel Piano sono indicate azioni, impegni ed obiettivi in merito a:

- Gestione del personale e delle carriere lavorative
- Comunicazione della propria politica (sito, marketing, pubblicità)
- Valorizzazione delle diversità
- Volontà di perseguire la parità di genere
- Conquista della consapevolezza di sé e delle proprie capacità, soprattutto per la componente femminile,
- Formazione e comunicazione interne, a tutti i livelli, inclusa la lotta contro i pregiudizi e gli stereotipi legati al genere.
- Monitoraggio di ogni evento potenzialmente legato alla discriminazione e/o a episodi di mobbing

	POLITICA PARITÀ DI GENERE GENDER EQUALITY POLICY			MOD. PQ UNI PDR 125 3
	REVISIONE	N° 00	DATA	22.02.2023

- Integrazione del Piano nel sistema qualità della ditta (e nelle procedure relative alle altre certificazioni presenti)

La Politica, definita dalla Direzione e dal Comitato Giuda, è comunicata e diffusa all'interno (e sul sito web) della *Impresa Colombrita S.r.l.*, e sarà oggetto di sensibilizzazione per il management aziendale e verrà revisionata periodicamente. La Direzione provvederà ad assegnare responsabilità, autorità e risorse congrue per il raggiungimento ed il mantenimento degli obiettivi di parità di genere stabiliti.

Nell'ambito del Piano di azione si ritengono obiettivo minimi ma strategici i seguenti temi:

Selezione ed assunzione nuove risorse (gestire in modo equo o profili dei candidati sulla base del genere)

Impresa Colombrita S.r.l. in relazione alle proprie politiche e risorse:

- ha predisposto la procedura gestionale "Processo di assunzione" che definisce regole atte a prevenire la disparità di genere, in particolare idonee a contrastare i bias;
- ha predisposto in maniera che le descrizioni della mansione da assumere siano neutre rispetto al genere ed il processo di reclutamento sia rivolto sia agli uomini che alle donne;
- non permette che, durante i colloqui, siano effettuate richieste relative ai temi del matrimonio, della gravidanza o delle responsabilità di cura.

Gestione delle carriere (assicurare le pari opportunità nello sviluppo professionale)


Impresa Colombrita S.r.l. in relazione alle proprie politiche e risorse:

- ha definito processi finalizzati ad assicurare la non discriminazione e le pari opportunità nello sviluppo professionale e nelle promozioni, basandole esclusivamente sulle capacità ed i livelli professionali;
- tende al bilanciamento di genere nelle posizioni di leadership aziendale, in correlazione con il settore specifico e le specifiche mansioni;
- rivolge le opportunità di carriera ed i programmi per lo sviluppo professionale a tutto lo staff;
- rende disponibili e pianifica dati di monitoraggio dei dati relativi: allo stato delle assunzioni, alla situazione per genere, alla situazione maschile per ognuna delle professioni, alla formazione, alla promozione professionale, ai livelli, ai passaggi di categoria o di qualifica, ad altri fenomeni di mobilità, all'intervento della CIG, ai licenziamenti, ai prepensionamenti e pensionamenti, alla retribuzione effettivamente corrisposta
- crea un ambiente lavorativo che favorisca la diversity e tuteli il benessere psico-fisico dei/delle dipendenti;
- prevede opportunità di formazione specificamente rivolte allo sviluppo e al miglioramento delle competenze professionali di leadership per affrontare gli ostacoli alla carriera riscontrati dal genere meno rappresentato.

Equità salariale (anche con riferimento a benefit, bonus, programmi di welfare)

Impresa Colombrita S.r.l. intende avere equità remunerativa per genere:

- attuazione di processi per il bilanciamento della remunerazione in logica di total reward comprendente quindi anche compensi non monetari quali sistemi di welfare e well-being. Inoltre:

	POLITICA PARITÀ DI GENERE GENDER EQUALITY POLICY			MOD. PQ UNI PDR 125 3
	REVISIONE	N° 00	DATA	22.02.2023

- si è dotata di mansionario che completi e dettagli quello generico dei CCNL, per la segnalazione da parte dei/delle dipendenti di eventuali disparità retributive;
- ha predisposto un meccanismo di controllo per evitare pratiche che non corrispondano alle politiche non discriminatorie dichiarate, comprendendo stipendi, benefit, bonus, programmi di welfare;
- informa periodicamente i/le dipendenti delle politiche retributive adottate in azienda anche con riferimento a benefit, bonus, programmi di welfare.

Genitorialità e cura (congedi di maternità o paternità, rientro da questi)

Impresa Colombrita S.r.l. intende non costituire alcun ostacolo alla genitorialità, supportando la maternità e la paternità attraverso attività intese a soddisfare le esigenze di chi, in ragione del proprio stato connesso alla genitorialità, deve bilanciare il proprio impegno tra il lavoro e le nuove occorrenze emerse.

Pertanto, 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;

L'organizzazione assume un ruolo attivo nel supportare, con iniziative concrete le attività di caregiver (prendersi cura del nascituro/a).

Conciliazione dei tempi vita-lavoro (flessibilità di orario, smart working, ferie e permessi, riunioni)


Impresa Colombrita S.r.l. 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 aziendali, 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
- 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.

Attività di prevenzione di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale o molestia sul luogo di lavoro

Impresa Colombrita S.r.l. ha:

- individuato il rischio di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia) alla luce della Salute e Sicurezza sul Luogo di Lavoro;
- preparato un Piano per la prevenzione e gestione delle molestie sul lavoro;
- prevista una specifica formazione a tutti i livelli, con frequenza definita, sulla "tolleranza zero" rispetto ad ogni forma di violenza nei confronti dei/delle dipendenti, incluse le molestie sessuali (sexual harassment) in ogni forma;

	POLITICA PARITÀ DI GENERE GENDER EQUALITY POLICY			MOD. PQ UNI PDR 125 3
	REVISIONE	N° 00	DATA	22.02.2023

- prevista una metodologia di segnalazione anonima di questa tipologia di accadimenti a tutela dei/delle dipendenti che segnalano;
- pianificato e attuato delle verifiche (survey) presso i/le dipendenti, indagando se hanno vissuto personalmente esperienze di atteggiamenti di questo tipo, che hanno provocato disagio o turbamento, all'interno o nello svolgimento del proprio lavoro all'esterno (atteggiamenti sessisti, comportamenti o situazioni di mancanza di rispetto);
- assicurata una costante attenzione al linguaggio utilizzato, sensibilizzando una comunicazione il più possibile gentile e neutrale.



La Direzione definisce la politica e gli obiettivi per il rispetto della parità di genere, verifica regolarmente l'efficienza del Sistema, lo riesamina periodicamente e predispone le azioni e le risorse necessarie per lo sviluppo ed il mantenimento dello stesso. E' altresì assicurata la comprensione e l'attuazione da parte di tutto il personale, operativo e amministrativo, e la sua distribuzione ai portatori di interesse interni ed

esterni, nella convinzione che la collaborazione paritetica di tutto lo staff sia fondamentale per il buon esito di ogni iniziativa.

Sant'Agata Li Battiati, 22.02.2023

L'Amministratore Unico
 Nicola Colombrita