

**Piano Strategico**  
**per la parità di genere**

**2024 – 2027**

Revisione	Data	Causale Revisione	Autore	Revisore	Approvatore
1	22/11/2024	Emissione	Comitato Guida	Q&A	Comitato Guida

## Sommario

1.	PREMESSA.....	3
2.	PRESENTAZIONE DELLA SOCIETÀ.....	3
3.	EUDAIMON E LA PARITÀ DI GENERE .....	3
<b>3.1</b>	<b>I valori.....</b>	<b>4</b>
<b>3.2</b>	<b>Attività di prevenzione di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale sui luoghi di lavoro – Azioni di contrasto ed eliminazione delle molestie.....</b>	<b>4</b>
<b>3.3</b>	<b>Sistema di Gestione per la Parità di Genere .....</b>	<b>5</b>
4.	MODALITÀ DI AGGIORNAMENTO DEL PIANO.....	6
5.	FINALITÀ E OBIETTIVI STRATEGICI DEL PIANO .....	7
6.	PIANO D’AZIONE .....	7
<b>6.1</b>	<b>CULTURA &amp; STRATEGIA .....</b>	<b>8</b>
<b>6.2</b>	<b>GOVERNANCE.....</b>	<b>8</b>
<b>6.3</b>	<b>HR .....</b>	<b>9</b>
<b>6.4</b>	<b>INCLUSIONE DONNE .....</b>	<b>9</b>
<b>6.5</b>	<b>EQUITÀ REMUNERATIVA.....</b>	<b>9</b>
<b>6.6</b>	<b>GENITORIALITÀ.....</b>	<b>9</b>
7.	SISTEMA DI MONITORAGGIO E AGGIORNAMENTO.....	9
8.	PRINCIPALI LEGGI NORME E DOCUMENTI DI RIFERIMENTO RELATIVI ALLE PARI OPPORTUNITA’ .....	10

## 1. PREMESSA

La **parità di genere** è un principio fondamentale che promuove l'uguaglianza tra donne e uomini in tutti gli ambiti della vita, inclusi lavoro, educazione e partecipazione sociale. Questo concetto mira a garantire che tutti abbiano accesso alle stesse opportunità e diritti, contribuendo a una società più equa e inclusiva.

Il **Piano strategico per la parità di genere**, in particolare in riferimento alla norma UNI/PdR 125:2022, stabilisce un quadro di riferimento per le organizzazioni che desiderano certificare il loro impegno verso l'uguaglianza di genere. Questa prassi di riferimento fornisce linee guida e indicatori chiave di prestazione (KPI) per valutare e migliorare le politiche di parità di genere all'interno delle aziende. Le aree di valutazione includono la cultura organizzativa, la governance, le risorse umane, le opportunità di crescita, l'equità retributiva e la tutela della genitorialità.

Attraverso l'implementazione di queste misure, il Piano strategico non solo promuove un ambiente di lavoro più equo, ma contribuisce anche a colmare le disuguaglianze esistenti, rendendo la parità di genere parte integrante della cultura aziendale.

## 2. PRESENTAZIONE DELLA SOCIETÀ

**Eudaimon S.p.A. - Società Benefit** (di seguito anche “Eudaimon”, la “Società”, l’“Organizzazione” o l’“Azienda”) è una società specializzata nella fornitura e nella messa a disposizione di una vasta gamma di servizi di carattere sociale, ricreativo e assistenziale, a favore di persone fisiche e giuridiche, anche tramite la consulenza, la progettazione e l’organizzazione dei servizi offerti per conto dei propri clienti.

**EU-DAIMON** è il genio del bene.

**EUDAIMONIA** è la felicità di chi sta bene con gli altri.

Eudaimon nasce nel 2002 come primo player italiano ad occuparsi di welfare aziendale ed oggi come allora ci basiamo sulla convinzione che il welfare possa essere un fattore di innovazione sociale. Siamo l’azienda con la più lunga esperienza in Italia sul welfare aziendale. Lavoriamo con le imprese e con le loro persone per costruire programmi di welfare aziendale di successo che soddisfino le loro esigenze. Intendiamo il welfare aziendale come un fenomeno che concilia l’innovazione sociale e la protezione delle persone con la politica industriale e la produttività dell’azienda.

I nostri servizi hanno lo scopo di migliorare il benessere dei collaboratori e, attraverso questo, le performance dell’impresa. Offriamo alle imprese di tutte le dimensioni la realizzazione di programmi che generino soddisfazione nelle persone, engagement e incremento di produttività.

Hanno scelto Eudaimon oltre 700 società in Italia, dalla grande impresa alla PMI, e più di 600.000 persone utilizzano i nostri servizi di welfare.

Nel 2023 Eudaimon ottiene la certificazione B Corp! Sempre nel 2023 Eudaimon entra a far parte del Gruppo Epassi.

## 3. EUDAIMON E LA PARITÀ DI GENERE

### **3.1 I valori**

**Eudaimon SpA - Società Benefit** crede nel valore di trattare tutte le persone in modo dignitoso, equo e inclusivo, riconosce, rispetta e valorizza le diversità delle persone e ritiene che fornire pari opportunità e promuovere una cultura dell'inclusione sia fondamentale per il successo dell'azienda e il benessere delle proprie persone.

A tal fine si impegna a sviluppare un ambiente di lavoro improntato alla meritocrazia e al benessere individuale, aperto al confronto e alla collaborazione, in cui ogni persona può sentirsi accolta, rispettata e libera di esprimere sé stessa e il proprio potenziale.

Lo sviluppo di una cultura di Equità, Diversità e Inclusione, si armonizza con il Codice Etico che prevede da un lato, l'impegno della Società a sviluppare le attitudini del personale nello svolgimento delle proprie competenze, affinché le capacità e le legittime aspirazioni dei singoli trovino piena realizzazione nell'ambito del raggiungimento degli obiettivi aziendali.

A tal fine, la Società predispone per i propri dipendenti e collaboratori adeguati strumenti di formazione, di aggiornamento professionale e di sviluppo, evita qualsiasi forma di discriminazione, denigrazione pregiudizio e/o disagio, sia in fase di selezione che in quella di gestione e sviluppo di carriera del personale.

Il Codice Etico prevede inoltre che ogni persona sia chiamata ad agire e comunicare in maniera consapevole sostenendo e salvaguardando i diritti umani universalmente riconosciuti e i temi di diversità e inclusione nel rispetto dei principi di uguaglianza, imparzialità, tutela della dignità e della sicurezza personale ed eliminazione di ogni forma di discriminazione.

All'interno di questo insieme di principi e valori si genera il presente Piano Strategico per la Parità di Genere che indirizza il modo in cui l'Organizzazione persegue la Parità di Genere concretizzando misure specifiche a livello culturale e organizzativo a favore delle pari opportunità tra uomini e donne nel mondo del lavoro con lo scopo di:

- sostenere a tutti i livelli la diffusione di una cultura basata sul rispetto reciproco delle diversità e delle pari opportunità, con particolare attenzione a quelle di genere, al fine di promuovere l'espressione del potenziale di ognuno per il progresso dell'Organizzazione;
- garantire nello svolgimento del nostro lavoro rispetto, pari opportunità, equità e meritocrazia;
- favorire un corretto equilibrio tra vita professionale ed extra professionale di chi collabora con l'Organizzazione senza vincoli di genere;
- valorizzare la genitorialità come momento importante di vita e di crescita personale e professionale sia per le mamme che per i papà;
- opporsi ed evitare ogni discriminazione illecita con particolare attenzione al genere e alla genitorialità;
- promuovere la Parità di Genere anche fuori dai confini aziendali nell'ambito dei rapporti con Clienti e Fornitori, Comunità e Territori con cui l'Organizzazione opera.

### **3.2 Attività di prevenzione di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale sui luoghi di lavoro – Azioni di contrasto ed eliminazione delle molestie**

Eudaimon ha come valore imprescindibile la tutela dell'incolumità della persona, della libertà e della personalità individuale. Essa, pertanto ripudia qualunque attività che possa comportare una lesione

dell'incolumità individuale.

La Società orienta le proprie politiche ai valori del rispetto e della tolleranza zero e ha inserito all'interno del proprio Codice Etico un articolo di tutela rubricato "*Principi di dignità, uguaglianza, imparzialità e tutela della persona*", sul cui rispetto vigila l'Organismo di Vigilanza.

Eudaimon riconosce e rispetta la dignità personale, la sfera privata ed i diritti della personalità di ogni individuo e vigila affinché le proprie persone si impegnino a:

- evitare ogni forma di discriminazione, in particolare quella basata su razza, nazionalità, sesso, età, disabilità fisiche, orientamenti sessuali, opinioni politiche o sindacali, indirizzi filosofici o convinzioni religiose;
- offrire pari opportunità di lavoro a tutti i dipendenti e collaboratori sulla base delle qualifiche professionali e delle capacità di rendimento, senza discriminazioni basate su etnia, religione, opinioni, nazionalità, sesso, età, condizioni fisiche e sociali;
- non tollerare molestie sessuali e vessazioni fisiche o psicologiche, in qualsiasi forma ed ambito esse si manifestino;
- promuovere la libertà di dissentire superando condizionamenti di ordine gerarchico e burocratico;
- mostrare sensibilità e rispetto nei confronti degli altri astenendosi da qualsiasi comportamento che possa essere considerato offensivo.

La Società è dotata di un apposito canale interno per le segnalazioni *Whistleblowing* che potrà essere utilizzato anche per inviare segnalazioni, anche anonime, di eventuali casi di abuso fisico, verbale, digitale.

### **3.3 Sistema di Gestione per la Parità di Genere**

L'Organizzazione, attraverso l'implementazione di un Sistema di Gestione per la Parità di Genere conforme a quanto previsto dalla UNI/PdR 125:2022, intende formalizzare un percorso di ulteriore sensibilizzazione culturale ed organizzativa al fine di raggiungere gli obiettivi della Parità di Genere.

L'Organizzazione con tutte le sue persone è impegnata nello sviluppo di una cultura e di un ambiente lavorativo che favoriscano Equità, Diversità e Inclusione, Parità di Genere, Empowerment Femminile e tutelino il benessere psico-fisico delle persone eliminando ogni ostacolo alle pari opportunità di donne e uomini nel lavoro, sia a livello culturale che organizzativo.

Nello specifico, al fine di uniformarsi alle previsioni delle Linee Guida, sono state avviate le attività volte alla realizzazione dell'*assessment*, inteso come verifica del grado di allineamento di Eudaimon rispetto a specifici indicatori previsti dalle stesse Linee Guida, **Key Performance Indicator (KPI)**, in relazione alle **6 aree di valutazione** che contraddistinguono un'organizzazione inclusiva e rispettosa della parità di genere, come di seguito individuate:

- I) Cultura e strategia
- II) Governance
- III) Processi *Human Resources*
- IV) Opportunità di crescita e inclusione delle donne in azienda
- V) Equità remunerativa per genere

#### **VI) Tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro.**

Di seguito vengono rappresentati i dati quantitativi raccolti ai fini dell'*assessment* dei KPI che forniscono una fotografia aggiornata della struttura aziendale.

L'organico di Eudaimon assunto con contratto di lavoro dipendente, aggiornato al mese di novembre 2024 (momento di prima emissione del presente Piano Strategico) ammonta a 52 unità per l'anno 2024 di cui n. 26 dipendenti donne (pari al 50% del totale) e n. 26 dipendenti uomini (pari al 50% del totale).

Sebbene l'UNI/PdR 125:2022 non richieda alcuna **analisi di genere in riferimento alle tipologie contrattuali** (tempo determinato e indeterminato) e di **impiego** (*part-time* e *full-time*) utilizzate, Eudaimon si è determinata nel senso di approfondire i dati in ragione dell'importanza che il tema assume, tenuto conto dei *gap* di genere persistenti nel mercato del lavoro e determinati spesse volte proprio dalla maggiore diffusione dei contratti precari tra la popolazione femminile.

Sempre in ottica di conciliazione vita-lavoro, Eudaimon utilizza strutturalmente lo **smart working come modalità di svolgimento dell'attività lavorativa**, compatibilmente con le esigenze di servizio, per un massimo di 2 giorni alla settimana. Per situazioni straordinarie è possibile avere a disposizione ulteriori giorni di SW in corrispondenza di determinati periodi di tempo. I casi eccezionali possono essere riferiti a temi come, ad esempio, Caregiving familiare. In particolare, per i genitori con figli fino al compimento del 3 anno di età viene riconosciuta la possibilità di utilizzare fino ad un massimo di 20 ore di smartworking alla settimana da distribuire a loro gradimento (nel caso di Part Time il tutto viene riproporzionato in percentuale).

Per quanto concerne il **turnover**, si rilevano i seguenti dati:

- a) nel corso dell'anno 2023 sono state assunte 15 nuove risorse, di cui 4 donne e 11 uomini, mentre hanno lasciato il loro posto di lavoro 3 risorse, di cui 1 donna e 2 uomini.

Il *turnover*, dunque, non risulta essere significativo ed il dato evidenzia una solida stabilità dell'Ente in termini di rappresentanza dei due generi.

In linea con quanto previsto al punto 6.1 "*Politiche di parità di genere*" ed al punto 6.2 "*Pianificazione*" delle Linee Guida, con atto firmato in data 11/11/2024 dall'Amministratore Delegato è stato nominato il Comitato Guida per la Parità di Genere, al fine di coordinare e garantire tutte le attività inerenti alla parità di genere.

È stato, altresì, adottato il documento "*Politica per la parità di genere*", sottoscritto dall'AD in data 21/11/2024 al fine di definire i principi e le indicazioni guida che ispirano l'impegno dell'Ente nei confronti dei temi relativi alla parità di genere, ritenuti necessari per la redazione del presente "*Piano Strategico per la parità di genere di Eudaimon*" (di seguito: "*Piano Strategico*").

#### **4. MODALITÀ DI AGGIORNAMENTO DEL PIANO**

Il Piano Strategico ha una validità triennale, con aggiornamento annuale, che riporta gli esiti del monitoraggio delle azioni e degli obiettivi, anche in termini di modifica/integrazione del piano di

azione. L'aggiornamento viene disposto, altresì, tutte le volte in cui si renda necessario in relazione a evoluzioni normative significative o modifiche del contesto che determinino la necessità di revisione.

## 5. FINALITÀ E OBIETTIVI STRATEGICI DEL PIANO

Il Piano Strategico, che costituisce anche documento fondamentale del “*Sistema di Gestione*”, intende individuare azioni e strategie operative necessarie per ridurre le asimmetrie di genere esistenti, anche allo scopo di accompagnare l'Ente nel percorso di ottenimento e mantenimento della Certificazione della parità di genere di cui alle sopra citate Linee Guida.

Il presente documento, da considerarsi come strumento flessibile, intende realizzare l'impegno dell'organizzazione nello sviluppo di una cultura e di un ambiente lavorativo che favoriscano Equità, Diversità e Inclusione, Parità di Genere, Empowerment Femminile e tutelino il benessere psico-fisico delle persone eliminando ogni ostacolo alle pari opportunità di donne e uomini nel lavoro, sia a livello culturale che organizzativo rispetto ai seguenti processi:

- ACCESSO AL LAVORO (RICERCA e SELEZIONE, ONBOARDING)
- FORMAZIONE
- VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI E SVILUPPO PROFESSIONALE
- REMUNERAZIONE
- GESTIONE DELLA GENITORIALITÀ
- INCLUSIVITÀ E WORK LIFE BALANCE
- ASCOLTO E COMUNICAZIONE

## 6. PIANO D'AZIONE

In linea con le evidenze emerse in sede di *assessment* dei KPI qualitativi e quantitativi, il Piano d'azione definisce le strategie che Eudaimon intende predisporre nel triennio 2024 - 2027, al fine di intervenire per ridurre le forme di disuguaglianza di genere e favorire uno “*structural change*”, in grado di produrre miglioramenti nel tempo, in termini di rappresentatività di genere.

Il Piano d'azione si struttura su sei principali Aree tematiche:

- 1) Cultura & strategia;
- 2) Governance;
- 3) HR
- 4) Inclusione donne
- 5) Equità remunerativa
- 6) Genitorialità

All'interno di ciascuna Area, sono stati identificati:

- a. i processi aziendali correlati con i temi relativi alla parità di genere;
- b. i Punti di forza (**Strengths**) e le Debolezze (**Weaknesses**). In particolare, è stata effettuata una disamina che ha permesso di focalizzare gli aspetti che contraddistinguono o meno l'organizzazione inclusiva e rispettosa della parità di genere;
- c. gli obiettivi specifici da raggiungere, sulla base dell'analisi dei *gap* emersi come differenza tra i punti di forza e di attenzione, che hanno costituito la base sulla quale creare e modulare gli

obiettivi di miglioramento, o di sviluppo, per rendere i processi di Eudaimon, con riferimento alla parità di genere, ancora più efficaci e inclusivi;

- d. le corrispondenti azioni/strumenti da realizzare per allineare le prestazioni di Eudaimon alle previsioni previste all'interno dei KPI;
- e. le Direzioni/Aree responsabili dell'attuazione di ciascuna azione;
- f. lo *slot* temporale di raggiungimento di ogni obiettivo;
- g. le modalità e i tempi di monitoraggio

Nell'ambito dei paragrafi successivi, verranno declinate, per ogni Area di interesse, alcune azioni di miglioramento che Eudaimon intende realizzare nell'ambito del triennio di indagine. Si precisa che il Piano d'azione contiene, altresì, azioni già realizzate come evidenza di un processo di miglioramento strutturato che Eudaimon ha già avviato, anche al fine di giungere alla prima Certificazione della parità di genere.

Le azioni, individuate dall'Ente, si suddividono in tre macro-tipologie:

- I) azioni per promuovere l'equilibrio e la prospettiva di genere;
- II) azioni per promuovere e mantenere il benessere fisico, psicologico e sociale di tutti i lavoratori;
- III) azioni di monitoraggio.

Per ogni Area di intervento, non viene individuata una singola tipologia di intervento da realizzare, ma si predilige un approccio "misto", che consente una maggiore efficacia di risultato.

Per ognuna delle aree di intervento Eudaimon ha identificato obiettivi specifici e ha definito apposite azioni per il cui dettaglio si rimanda all'allegato KPI parità di genere.

## **6.1 CULTURA & STRATEGIA**

Eudaimon, da sempre attenta alla promozione dei valori della parità di genere e dell'inclusione, ha deciso di impegnarsi per il rafforzamento della cultura della *gender equality* anche attraverso strumenti di comunicazione, sensibilizzazione e formazione.

In particolare, l'Ente riconosce la comunicazione – sia interna che esterna – come leva importante per promuovere l'impegno dell'organizzazione, nonché i risultati raggiunti. A tal fine, ha sviluppato una sezione del proprio sito *intranet*, volta a contenere buone prassi, approfondimenti e la diffusione dei progetti di Eudaimon in materia di parità di genere e inclusione della diversità. Inoltre, Eudaimon pubblicherà tempestivamente sul sito *web* dell'Ente tutti i documenti relativi al percorso intrapreso.

L'Ente riconosce, altresì, la formazione e la sensibilizzazione del personale come strumenti fondamentali per diffondere una cultura del cambiamento e per la crescita professionale e personale delle risorse.

## **6.2 GOVERNANCE**

Nell'ottica di garantire l'uguaglianza di genere nei processi di selezione e assunzione, Eudaimon si ispira a principi posti alla base del proprio operato e sanciti anche all'interno dello stesso Codice Etico di Eudaimon, quali la meritocrazia, la trasparenza, l'equità e la pubblicità delle procedure attuate.



### **6.3 HR**

Eudaimon riconosce l'importanza di garantire una gestione delle risorse e della carriera che consenta pari opportunità di accesso a entrambi i generi con riferimento a tutte le funzioni aziendali. In questo senso, la formazione è uno strumento fondamentale per la crescita professionale delle risorse e per garantire la parità di genere, anche a livello apicale e nei ruoli di responsabilità.

Proprio in ragione della rilevanza della formazione nell'ottica della crescita professionale delle risorse, la Società assicura l'equa partecipazione ai corsi formativi come principio ispiratore delle sue politiche organizzative.

Nell'ambito della gestione della carriera e, più in generale, delle risorse umane assume rilievo il monitoraggio, nonché l'eventuale successiva analisi periodica del turnover in base al genere, in quanto utile al fine di verificare la solidità dell'organico e l'attrazione e il mantenimento dei talenti dell'organizzazione.

### **6.4 INCLUSIONE DONNE**

Eudaimon riconosce l'importanza di garantire una gestione della carriera che consenta pari opportunità di accesso a entrambi i generi con riferimento a tutte le funzioni aziendali. In questo senso, la formazione è uno strumento fondamentale per la crescita professionale delle risorse e per garantire la parità di genere, anche a livello apicale e nei ruoli di responsabilità.

Proprio in ragione della rilevanza della formazione nell'ottica della crescita professionale delle risorse, La Società assicura l'equa partecipazione ai corsi formativi come principio ispiratore delle sue politiche organizzative.

Nell'ambito della gestione della carriera e, più in generale, delle risorse umane assume rilievo il monitoraggio, nonché l'eventuale successiva analisi periodica del *turnover* in base al genere, in quanto utile al fine di verificare la solidità dell'organico e l'attrazione e il mantenimento dei talenti dell'organizzazione.

### **6.5 EQUITÀ REMUNERATIVA**

In coerenza con quanto previsto dalle Linee Guida e dalla nuova direttiva (UE) 2023/970, adottata il 10 maggio 2023 (che dovrà essere recepita in Italia entro il 7 giugno 2026) in materia di parità e trasparenza retributiva, l'Ente si impegna al rispetto di quanto contenuto della nuova direttiva.

### **6.6 GENITORIALITÀ**

Di fondamentale importanza ai fini della tutela della genitorialità, risultano essere le *policy* relative al congedo di maternità/paternità e in generale al congedo parentale.

È, infatti, necessario promuovere iniziative che valorizzino l'esperienza della genitorialità come momento di acquisizione di nuove competenze a favore della persona e dell'organizzazione, nonché prevedere interventi che tutelino la relazione tra persona ed Ente prima, durante e dopo la maternità/paternità stessa.

## **7. SISTEMA DI MONITORAGGIO E AGGIORNAMENTO**

Sulla base del monitoraggio degli indicatori previsti dalle Linee Guida, le cui tempistiche sono definite nel Piano d’Azione, verranno delineati gli obiettivi di miglioramento sulle singole Aree, procedendo, altresì, laddove necessario, anche all’aggiornamento del Piano Strategico.

## **8. PRINCIPALI LEGGI NORME E DOCUMENTI DI RIFERIMENTO RELATIVI ALLE PARI OPPORTUNITA’**

Di seguito si riportano i principali riferimenti (leggi/norme/documenti) relativi alle pari opportunità i cui principi vengono recepiti e posti alla base del presente Piano Strategico.

### **Normativa Nazionale**

- Costituzione italiana
  - Articolo 3  
*“tutti i cittadini hanno pari dignità sociale e sono eguali davanti alla legge, senza distinzione di sesso, di razza, di lingua, di religione, di opinioni politiche, di condizioni personali e sociali. È compito della Repubblica rimuovere gli ostacoli di ordine economico e sociale, che, limitando di fatto la libertà e l’eguaglianza dei cittadini, impediscono il pieno sviluppo della persona umana e l’effettiva partecipazione di tutti i lavoratori all’organizzazione politica, economica e sociale del Paese”.*
  - Articolo 37  
*“La donna lavoratrice ha gli stessi diritti e, a parità di lavoro, le stesse retribuzioni che spettano al lavoratore. Le condizioni di lavoro devono consentire l’adempimento della sua essenziale funzione familiare e assicurare alla madre e al bambino una speciale adeguata protezione”.*
  - Articolo 51 (il secondo periodo è stato aggiunto con legge costituzionale n. 1 del 30 maggio 2003)  
*“Tutti i cittadini dell’uno o dell’altro sesso possono accedere agli uffici pubblici e alle cariche elettive in condizioni di eguaglianza, secondo i requisiti stabiliti dalla legge. A tale fine la Repubblica promuove con appositi provvedimenti le pari opportunità tra donne e uomini”.*
  - Articolo 117 (testo introdotto dalla legge costituzionale n. 3 del 18 ottobre 2001)  
*“Le leggi regionali rimuovono ogni ostacolo che impedisce la piena parità degli uomini e delle donne nella vita sociale, culturale ed economica e promuovono la parità di accesso tra donne e uomini alle cariche elettive”.*
- Statuto dei Lavoratori Legge 20 maggio 1970 n. 300
- Legge n. 151 del 19 maggio 1975, Riforma del diritto di famiglia
- Legge n. 164 del 22 giugno 1990, Istituzione della Commissione Nazionale per la parità e le pari opportunità tra uomo e donna presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri
- Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 28 ottobre 1997 n. 405, Regolamento recante istituzione ed organizzazione del Dipartimento per le pari opportunità nell’ambito della Presidenza del Consiglio dei Ministri
- Dlgs 276/03 Attuazione delle deleghe in materia di occupazione e mercato del lavoro, di cui alla legge 14 febbraio 2003, n. 30
- Codice delle pari opportunità (Dlgs 198/2006) aggiornato con le modifiche, da ultimo, apportate dalla Legge 5 novembre 2021, n. 162.
- Legge 5 novembre 2021, n. 162 modifiche al Codice della Pari Opportunità
- Legge 15 gennaio 2021, n. 4: Ratifica ed esecuzione della Convenzione dell’Organizzazione internazionale del lavoro n. 190 sull’eliminazione della violenza e delle molestie sul luogo di lavoro

- Decreto 29 aprile 2022 (*Parametri per il conseguimento della certificazione della parità di genere alle imprese e coinvolgimento delle rappresentanze sindacali aziendali e delle consigliere e consiglieri territoriali e regionali di parità*).

#### **Normativa Europea**

- Carta dei Diritti Fondamentali dell'Unione Europea
  - Articolo 23 - Parità tra donne e uomini.  
*La parità tra donne e uomini deve essere assicurata in tutti i campi, compreso in materia di occupazione, di lavoro e di retribuzione. Il principio della parità non osta al mantenimento o all'adozione di misure che prevedano vantaggi specifici a favore del sesso sottorappresentato.*
- Convenzione delle Nazioni Unite sull'eliminazione di tutte le forme di discriminazione contro le Donne
- Convenzione 190/2020 OIL contro la violenza e delle molestie sul luogo di lavoro (ratificata CON Legge n 4 15/1/2021)
- Unione Europea documento "Un' Unione dell'uguaglianza: la strategia per la parità di genere 2020-2025"

#### **Standard di compliance**

- Uni PDR 125:2022 *Linee guida sul sistema di gestione per la parità di genere che prevede l'adozione di specifici KPI (Key Performance Indicator - Indicatori chiave di prestazione) inerenti alle Politiche di parità di genere nelle organizzazioni*
- UNI EN ISO 9000 *Sistemi di gestione per la qualità – Fondamenti e vocabolario*
- UNI EN ISO 9001 *Sistemi di gestione per la qualità*
- UNI EN ISO 19011:2018 *linee guida per gli audit dei sistemi di gestione per la qualità e ambiente*
- UNI EN ISO 26000 *Guida alla responsabilità sociale*
- UNI ISO 30415 *Gestione delle risorse umane – Diversità e inclusione*