

## **POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE – 22/11/2024**

**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 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 la presente Politica di 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 anche privilegiando gli incontri equamente rappresentati.

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 cambiamento culturale ed organizzativo al fine di raggiungere gli obiettivi della Parità di Genere.

## **L'IMPEGNO DELL'ORGANIZZAZIONE PER LA 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 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

**ACCESSO AL LAVORO:** l'Organizzazione consolida processi di reclutamento e selezione diretti a eliminare qualsiasi tipo di discriminazione e garantire equità e meritocrazia, valorizzando le diversità.

Per questo motivo le offerte di lavoro sono costruite in modo gender neutral e la scelta della candidatura più adatta per ogni posizione viene basata esclusivamente su esperienze, capacità e competenze prevedendo un'apposita formazione su parità di genere, bias e stereotipi per le persone coinvolte in tali processi. All'interno del processo di onboarding

l'Organizzazione esplicita l'importanza riconosciuta al tema dell'Equità, Diversità e Inclusione e della Parità di Genere richiedendo alle proprie persone di esprimere nel loro lavoro quotidiano questa attenzione attraverso i loro linguaggi, comportamenti e azioni, concorrendo così ad aiutare l'Organizzazione a fornire pari opportunità nel mondo del lavoro e prevenire bullismo, molestie, vittimizzazione e discriminazione.

**FORMAZIONE:** l'Organizzazione riconosce il valore dell'apprendimento continuo e rende disponibili e facilmente accessibili opportunità di formazione e sviluppo per tutte le proprie persone in azienda, ponendo particolare attenzione alle tematiche Parità di Genere, incoraggiando tutti a sviluppare il proprio potenziale, affinché i talenti e le risorse individuali possano contribuire a massimizzare l'efficienza dell'Organizzazione stessa.

**VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI e SVILUPPO PROFESSIONALE:** l'Organizzazione ha sviluppato processi di valutazione delle prestazioni basati su responsabilità, competenze e risultati, incentivando un dialogo costruttivo e rispettoso tra Responsabili e Collaboratori/trici

provvedendo a rendere facilmente accessibili e fruibili gli strumenti di valutazione, effettuando sessioni formative dedicate ad accompagnare Valutati/e e Valutatori/trici nello svolgimento corretto e libero da bias della valutazione e della restituzione del feed back.

**REMUNERAZIONE:** La politica di remunerazione dell'Organizzazione è guidata dai principi di oggettività, equità e trasparenza, attraverso un sistema di valutazione delle posizioni neutro, basato su criteri di differenziazione di natura organizzativa chiari, oggettivi e condivisi, valorizzando le diverse responsabilità dei ruoli definendone il valore retributivo in base al peso relativo di ciascuno di essi all'interno dell'organizzazione. L'Organizzazione garantisce le stesse opportunità di crescita e di sviluppo valorizzando all'interno di ogni ruolo il merito di chi li ricopre, con interventi retributivi sul fisso e sistemi di incentivazione variabile costruiti e ancorati al riconoscimento delle responsabilità, ai risultati conseguiti e alla qualità dell'apporto professionale. L'Equità remunerativa viene costruita e garantita secondo una logica di total reward che combina compensi monetari con compensi non monetari quali soluzioni di welfare e wellbeing, formazione e sviluppo.

**GESTIONE DELLA GENITORIALITÀ:** Nel rispetto della persona e delle normative, l'Organizzazione riconosce il pieno godimento del diritto del congedo di maternità e paternità, sostenendone la diffusione per una partecipazione condivisa a tutti gli aspetti che questo importante momento di vita comporta.

L'Organizzazione si impegna a informare, tutelare, supportare e valorizzare le persone prima, durante e dopo i periodi di assenza dal lavoro per maternità, paternità e malattia, assicurando che la persona e il team di lavoro affrontino questi momenti in modo consapevole, costruttivo e inclusivo. L'Organizzazione rende disponibile per le proprie persone la consultazione continua della intranet aziendale socializzando gli avvenimenti e i cambiamenti significativi aziendali.

**INCLUSIVITÀ E WORK-LIFE BALANCE:** l'Organizzazione considera la collaborazione, l'aiuto reciproco e lo spirito di servizio tra Colleghi e Colleghe piena espressione del principio di rispetto delle persone.

Nella volontà di sostenere il benessere psicofisico individuale e familiare delle proprie persone, l'Organizzazione mette a disposizione soluzioni flessibili di lavoro compatibili con le caratteristiche dei ruoli organizzativi e capaci di tutelare i bisogni di conciliazione espressi delle proprie persone implementando anche un piano di welfare aziendale diversificato con un'attenzione specifica a:

- consolidare e mantenere work life balance e modalità di lavoro flessibile;
- consolidare servizi di welfare familiare e valorizzazione della genitorialità.

**ASCOLTO E COMUNICAZIONE:** L'Organizzazione reputa fondamentale ascoltare le proprie persone e coinvolgerle nel processo di miglioramento continuo; per questo realizza periodicamente indagini sull'intera popolazione aziendale con lo scopo di monitorare la percezione di benessere organizzativo e individuale.

La volontà di perseguire Equità, Parità di Genere, valorizzazione delle diversità ed Empowerment Femminile sono tenute in considerazione nel determinare le scelte aziendali, il linguaggio e lo stile comunicativo dell'Organizzazione (comunicazioni aziendali, interne ed esterne, di marketing e pubblicità).

Elaborando e implementando il Piano Strategico il Comitato Guida per la Parità di Genere identifica gli obiettivi da perseguire per raggiungere la Parità di Genere e ne rendiconta l'andamento nel tempo, integrandola nei comportamenti, linguaggi, azioni e attività quotidiani.

#### RECLAMI E MISURE DISCIPLINARI

L'Organizzazione adotta tolleranza zero per ogni forma di mobbing, molestia, vessazione, diffamazione, o qualsiasi altro comportamento offensivo basato su caratteristiche individuali o che possa umiliare, offendere, intimidire o insultare altre persone, realizzati da parte di Dipendenti, Lavoratori/trici, Candidati/e, Clienti, Fornitori, Visitatori/trici o qualsiasi altro Stakeholder, e prende in considerazione le segnalazioni di episodi di tale fattispecie verificatisi nel corso delle attività lavorative.

Chiunque ritenga di essere stato/a discriminato/a o trattato/a in modo iniquo in base al genere o abbia riscontrato la mancanza di Parità di Genere nel contesto aziendale, è sensibilizzato/a a segnalarlo attraverso il canale segnalazione interno, in linea con quanto previsto dalla "Regolamento Whistleblowing" senza timore alcuno di incorrere in ritorsioni.

Le violazioni a tale Politica potranno attivare l'applicazione di sanzioni disciplinari adeguate e proporzionate, tenendo anche conto dell'eventuale rilevanza penale imputabile al comportamento perpetrato.

Tutte le segnalazioni raccolte riguardanti violazioni (o sospette violazioni) della Parità di Genere verranno portate all'attenzione del Comitato Guida.

#### CONCLUSIONI

L'Organizzazione rende disponibile sul proprio sito internet la Politica di Parità di Genere applicata "a" e "da" tutti/e in Azienda.



La Politica di Parità di Genere è dinamica e, con periodicità annuale, viene valutata dalla Direzione insieme al Comitato di Parità di Genere che ne detiene la responsabilità di attuazione modificandola in ragione delle esigenze o delle mutate situazioni.

**L'Alta Direzione**

**Amministratore Delegato**

**Ing. Alberto Perfumo**