

DAB S.R.L.

Politica per la parità di genere

I nostri principi per un ambiente di lavoro equo e inclusivo, in linea con la prassi UNI/PdR 125:2022

Il nostro impegno

DAB S.R.L., come stabilito nello scopo del proprio sistema di gestione, intende assicurare la parità di genere in relazione alla presenza e alla crescita professionale delle donne nell'organizzazione.

In tal senso, vuole valorizzare le diversità presenti nei ruoli che operano nella Società e mantenere processi in grado di sviluppare l'empowerment femminile nelle attività di erogazione dei servizi.

Per raggiungere e mantenere questo obiettivo, l'organizzazione concentra i propri sforzi nelle sei aree previste dalla prassi UNI/PdR 125:2022:

01 Cultura e strategia	02 Governance	03 Processi HR
04 Opportunità	05 Equità remunerativa	06 Genitorialità

La nostra Società crede che lo sviluppo di un modello culturale che promuove la parità di genere, oltre a generare “valore sociale” apprezzato nel contesto economico e istituzionale europeo, costituisca un fattore di crescita per l'attività economica della Società.

Risultati basati sulla soddisfazione delle parti interessate

Per questo motivo, DAB S.R.L. intende assicurare la parità di genere attraverso azioni concrete che, oltre a essere conformi ai requisiti e agli indicatori stabiliti per ciascuna area, siano realmente apprezzate dalle donne presenti nell'organizzazione, che sono le principali parti interessate ai risultati prodotti dal sistema di gestione.

Per prestare attenzione a questa soddisfazione in ogni momento della vita lavorativa della donna nell'organizzazione, la Società ha scelto di osservare questo “ciclo di vita” attraverso i seguenti aspetti:

01 Selezione e assunzione	02 Gestione della carriera	03 Equità salariale
04 Genitorialità e cura	05 Conciliazione vita-lavoro	06 Prevenzione di abusi e molestie

Per ciascuno di questi aspetti la Società ha definito politiche specifiche, riportate di seguito. A ogni politica, che esprime i principi a cui l'organizzazione si ispira, sono associati obiettivi di parità specifici e misurabili, indicati nel piano strategico.

Politiche specifiche per la parità di genere

Sulla base dell'analisi dei propri processi, l'organizzazione ha definito i principi da rispettare per ciascun aspetto. Questi principi guidano i processi volti ad affrontare:

- i gap esistenti rispetto agli indicatori stabiliti dalla prassi UNI/PdR 125:2022;
- le esigenze delle donne presenti nell'organizzazione, principali parti interessate ai risultati concreti del sistema.

01 SELEZIONE E ASSUNZIONE *Recruitment*

Nelle attività di selezione e assunzione del personale, la nostra Società rispetta i seguenti principi:

Principi

- ✓ La selezione della persona candidata è condotta in modo neutrale rispetto al genere.
- ✓ I criteri di selezione considerano le qualità professionali: professionalità, competenza, specializzazione ed esperienza.
- ✓ La selezione non prevede domande relative a matrimonio, gravidanza e responsabilità familiari.
- ✓ La selezione tiene conto dell'obiettivo di una presenza bilanciata di donne e uomini rispetto al totale del personale.
- ✓ I ruoli di dirigenza e di responsabilità nel coordinamento dei servizi sono distribuiti in modo equilibrato.
- ✓ La retribuzione prevista in fase di assunzione dipende da mansioni e responsabilità e non è influenzata dal genere.
- ✓ Le percentuali di donne e uomini con contratti che prevedono una remunerazione variabile sono bilanciate.

02 GESTIONE DELLA CARRIERA

La nostra Società è consapevole che i risultati economici raggiunti dipendono anche dalle persone che vi lavorano, e intende legare ogni occasione di sviluppo professionale esclusivamente ai risultati e al merito, a prescindere dal genere. In un'ottica di miglioramento, DAB S.R.L. gestisce le carriere del personale rispettando i seguenti principi:

Principi

- ✓ L'attribuzione di ruoli e mansioni tiene conto di un bilanciamento di genere nella leadership.
- ✓ I percorsi di carriera sono progettati e presentati indipendentemente dal genere.
- ✓ I percorsi di carriera sono accessibili a tutte le persone, che possono verificare in modo trasparente il mantenimento dell'equilibrio di genere.
- ✓ L'ambiente di lavoro garantisce a tutte le persone la possibilità (tecnologica e fisica) di esprimersi, e il benessere inteso come sicurezza e comfort.
- ✓ La formazione per lo sviluppo delle competenze e della consapevolezza è un processo fondamentale per rimuovere eventuali ostacoli di carriera e ristabilire l'equilibrio di genere nella leadership.

03 EQUITÀ SALARIALE

La nostra Società, in fase di assunzione e per tutta la durata della carriera, assicura l'equità salariale a prescindere dal genere. Nella determinazione, nel pagamento e nella modifica della retribuzione, l'organizzazione rispetta i seguenti principi:

Principi

- ✓ La retribuzione è riconosciuta in base al ruolo e alle responsabilità.
- ✓ Chiunque lavori per conto della Società ha il diritto di segnalare eventuali disparità.

04 GENITORIALITÀ E CURA

DAB S.R.L. si impegna a non porre alcun ostacolo alla genitorialità, sostenendo la maternità e la paternità con attività pensate per chi deve bilanciare l'impegno lavorativo con le nuove esigenze familiari. La Società sostiene questo impegno sulla base dei seguenti principi:

Principi

- ✓ La maternità è assistita prima, durante e dopo la nascita.
- ✓ Il congedo di paternità è promosso affinché tutti i potenziali beneficiari ne usufruiscano per l'intero periodo previsto dalla legge.

05 CONCILIAZIONE DEI TEMPI VITA-LAVORO *Work-life balance*

La nostra Società intende offrire al proprio personale la possibilità di gestire il tempo dedicato alla vita privata e al lavoro, trovando un equilibrio che tenga conto sia degli obiettivi aziendali sia del benessere psicofisico delle persone, grazie a una maggiore libertà di autodeterminazione. Il principio alla base della conciliazione è il seguente:

Principi

- ✓ Le misure di conciliazione vita-lavoro sono rivolte a tutto il personale, a prescindere dal genere.

06 PREVENZIONE DI ABUSI E MOLESTIE

La nostra Società ripudia ogni forma di abuso e di molestia e, a tal fine, svolge un'attività di prevenzione e contrasto secondo il principio della tolleranza zero. La prevenzione si realizza attraverso azioni concrete basate sui seguenti principi:

Principi

- ✓ I rischi relativi ad abusi e molestie sono individuati.
- ✓ L'organizzazione pianifica azioni di prevenzione in relazione a tali rischi.
- ✓ È garantita la possibilità di segnalare sospetti e/o fatti relativi ad abusi e molestie.
- ✓ Le persone che effettuano segnalazioni sono tutelate in modo assoluto da eventuali ritorsioni.
- ✓ L'organizzazione analizza e approfondisce gli eventuali episodi di abusi e molestie.
- ✓ Si promuove una comunicazione rispettosa e neutrale rispetto al genere.