

<b>ER.S.MA. Srl</b>	<i>Tipologia:</i>	ISTRUZIONE OPERATIVA	<b>I.O. POL</b>
	<i>Punto della norma:</i>	UNI PdR 125:2002 (PUNTO 6.1.)	Vs.00
	<i>Titolo:</i>	<b>POLITICA GENERALE PARITA' di GENERE</b>	30 Luglio 2024

L'alta Direzione della **Società ER.S.MA. Srl**, così come specificato nel Capitolo 2. (SCOPO) del MANUALE di riferimento, si impegna a perseguire in materia di parità di genere ed inclusione, con **impegno costante e duraturo** nel tempo, i seguenti obiettivi:

**ASSICURARE LA PARITA' di GENERE relativamente alla presenza e alla crescita professionale delle donne nell'Organizzazione aziendale**

In particolare, la Direzione aziendale si impegna a:

- § Creare una **cultura aziendale**, soprattutto attraverso una costante attività formativa, contro qualsiasi forma di discriminazione e non inclusività;
- § Agevolare la **parità del genere meno rappresentato in azienda**, superando la visione stereotipata di alcune mansioni (favorendo l'empowerment femminile nelle attività di business); stimolando e valorizzando altresì i talenti aziendali, indipendentemente dal genere o da qualunque altra forma di discriminazione.
- § Agevolare l'**inclusività** di tutte quelle categorie di lavoratori che possono essere oggetto di discriminazione.

**OBIETTIVI specifici di PARITA' di GENERE**

L'Organizzazione aziendale, al fine di realizzare gli obiettivi sopra indicati, ha deciso di implementare in azienda un Sistema di gestione per la parità di genere ex. UNI PdR 125:2022.

In ottemperanza a tale norma, la Direzione aziendale si impegna a adottare **specifiche Procedure aziendali** nelle materie (o "drivers") di seguito specificate:

1. RECRUITING
2. GESTIONE CARRIERE
3. EQUITA' SALARIALE
4. GENITORIALITA'
5. WORK-LIFE BALANCE
6. PREVENZIONE ABUSI e MOLESTIE

ER.S.MA. Srl	<i>Tipologia:</i>	ISTRUZIONE OPERATIVA	I.O. POL  Vs.00  30 Luglio 2024
	<i>Punto della norma:</i>	UNI PdR 125:2002 (PUNTO 6.1.)	
	<i>Titolo:</i>	<b>POLITICA GENERALE PARITA' di GENERE</b>	

**INDICATORI AZIENDALI (MONITORAGGIO)**

La Prassi di riferimento UNI PdR 125:2022 prevede la strutturazione, adozione e monitoraggio di un panel di Indicatori prestazionali (KPI), qualitativi e quantitativi, inerenti alle seguenti aree tematiche:

- 1. **Cultura e strategia**
- 2. **Governance**
- 3. **Processi HR**
- 4. **Opportunità**
- 5. **Equità remunerativa**
- 6. **Genitorialità**

La Direzione aziendale si impegna a perseguire il raggiungimento di ogni singolo indicatore previsto dal proprio **CLUSTER di riferimento**.

**ALTRI IMPEGNI**

La Direzione aziendale si impegna inoltre a perseguire le suddette attività:

- § Diffondere la POLITICA GLOBALE;
- § Nominare il COMITATO GUIDA;
- § Nominare il RESPONSABILE AZIENDALE PARITA' di GENERE;
- § Definire gli obiettivi del PIANO STRATEGICO;
- § Garantire tutte le attività propedeutiche all'aumento della consapevolezza;
- § Garantire una corretta gestione dei flussi informativi (interni / esterni);
- § Rendere disponibili le RISORSE per la realizzazione degli obiettivi;
- § Garantire che le azioni di MIGLIORAMENTO siano suffragate da dati oggettivi;
- § Garantire che l'efficacia del Sistema si traduca in un miglioramento continuo delle condizioni, in termini di non discriminazione ed inclusività, delle PARTI INTERESSATE.

<b>Data</b>	<b>Il Datore di Lavoro</b> Maria Carmela Murena
<b>30 Luglio 2024</b>	