

POLICY SULLA PARITÀ DI GENERE- CERTIFICAZIONE UNI/PdR 125:2022

PREMESSA DI CONTESTO

La parità di genere è un concetto centrale nel dibattito contemporaneo che mira a creare una società in cui uomini e donne abbiano pari opportunità in ogni aspetto della vita, dalla sfera lavorativa a quella familiare, e dove le disparità di genere siano affrontate e superate con determinazione.

Il settore dell'IT svolge un ruolo fondamentale nello sviluppo e nella trasformazione della società moderna. Bisogna però riconoscere che nonostante i progressi esiste ancora un divario evidente nel mondo tecnologico. L'Italia e l'Unione Europea promuovono l'uguaglianza di genere nel lavoro attraverso delle normative quali la Direttiva Europea 2006/54/CE e il D.Lgs. 81/2018 e la certificazione Uni/PdR125:22.

Queste iniziative evidenziano la necessità di affrontare le disuguaglianze di genere, non solo come un dovere etico, ma come un elemento fondamentale per stimolare l'innovazione, potenziare la competitività e garantire la sostenibilità a lungo termine delle organizzazioni.

L'obiettivo di Philmark è creare un ambiente di lavoro che accresca l'ingresso delle donne nel settore dell'informatica, offrendo sostegno alle dipendenti durante fasi cruciali della genitorialità e contribuendo a ridurre il divario tra la domanda e l'offerta di lavoro.

Nel 2023 l'indice di Disuguaglianza di Genere globale ha registrato un modesto miglioramento, attestandosi al 68,4%, tuttavia, questo progresso risulta ancora insufficiente. Secondo il Rapporto, al ritmo attuale, ci vorranno circa 131 anni per raggiungere la piena parità di genere (Fonte: Asvis).

INTRODUZIONE

Philmark Informatica è un'azienda fatta di persone che riconosce il pieno rispetto del dipendente e la non discriminazione nel lavoro per motivi di identità di genere, sesso, orientamento sessuale, razza, età, nazionalità, disabilità, lingua, religione, opinione politica, condizione sociale e personale.

Crediamo nella cultura della parità di genere promuovendo e incentivando politiche aziendali che favoriscono pari opportunità durante l'intero percorso lavorativo della risorsa, a partire dal processo di Recruiting. Philmark valuta, infatti, le competenze e le conoscenze sia dei candidati che del proprio personale, evitando stereotipi e pregiudizi ed applica la presente policy nei principali processi aziendali.

La policy è condivisa con tutti i dipendenti e i principali stakeholder, con l'obiettivo di **esercitare un'influenza positiva e rappresentare un modello di riferimento** anche per le altre aziende del settore.

La nostra policy per l'equità e l'inclusione ci guida nel perseguire i più elevati standard etici, esercitando trasparenza, onestà e rispetto della diversità in ogni aspetto delle nostre attività quotidiane.

Al centro di Philmark Group ci sono **l'individuo ed il confronto continuo**, elementi fondamentali per il miglioramento aziendale. Le performance individuali e organizzative innescano infatti un processo virtuoso solo se volte alla valorizzazione delle caratteristiche personali e professionali in un contesto inclusivo, nel rispetto dell'art. 3 della Costituzione Italiana e della Dichiarazione Universale dei Diritti umani.

UNI/PdR 125:2022

L'azienda si impegna ad implementare un sistema di gestione della parità di genere conforme alla prassi **UNI/PdR 125:2022**, con l'obiettivo di promuovere l'equità, la fiducia e il rispetto contrastando gli stereotipi di genere. Ciascun individuo all'interno dell'azienda si impegna a garantire l'adeguamento continuo alla normativa e alle regole di una buona tecnica in materia di parità di genere. Al fine di realizzare gli obiettivi di questa policy, Philmark si impegna a rispettare la cultura e la strategia aziendale. Ciò includerebbe la creazione di una governance organizzativa (insieme di regole che disciplinano la gestione e la direzione di una società o di un ente), un'istituzione di processi HR che riguardano i vari stadi del ciclo di vita di ciascuna risorsa aziendale, basati sempre sui principi di inclusione e rispetto delle diversità.

PRINCIPI FONDAMENTALI

Parità di Opportunità: Philmark si impegna a garantire che tutte le persone, indipendentemente dal genere, abbiano le stesse opportunità di sviluppo professionale e di carriera. Ci impegniamo a creare un ambiente in cui talento e competenze siano valutati senza discriminazioni di genere.

Retribuzione Equa: Riconosciamo l'importanza della retribuzione equa per ogni collaboratore. Verranno, infatti, effettuate regolarmente revisioni per garantire che non ci siano disparità salariali basate sul genere, ma sulle reali competenze della nostra forza lavoro.

Cultura Aziendale Inclusiva: Philmark promuove una cultura aziendale inclusiva che rispetta e valorizza le differenze di genere. In azienda ci si impegna a prevenire e affrontare comportamenti discriminatori, molestie o stereotipi di genere all'interno dell'azienda.

Work-life balance: Sosteniamo il bilanciamento vita-lavoro e incoraggiamo pratiche flessibili che consentano a tutti i dipendenti di conciliare i propri impegni professionali e personali in modo equo, indipendentemente dal genere.

Sviluppo del Leadership Femminile: Philmark riconosce il valore della diversità di leadership. Siamo attivi a promuovere la partecipazione delle donne in posizioni di leadership anche attraverso l'implementazione di programmi dedicati allo sviluppo professionale. Riconosciamo che una leadership diversificata contribuisce alla creazione di un ambiente di lavoro più ricco e innovativo, e quindi favoriamo l'avanzamento professionale delle donne all'interno dell'azienda.

“Equità, fiducia e rispetto contro gli stereotipi di genere sono i must rispetto ai quali Philmark non ha assolutamente intenzione di rinunciare. Ogni singola persona, ogni singola mente, ogni singola idea arricchiscono la nostra società basata sull’interazione delle singole discipline”.

OBBIETTIVI

Philmark Informatica ritiene fondamentali i seguenti obiettivi:

- creare un ambiente lavorativo in cui non sussistono discriminazioni di genere
- rispettare i principi costituzionali di parità ed uguaglianza
- garantire condizioni di lavoro sempre migliori ed eque per i nostri lavoratori, applicando e rispettando tutte le disposizioni legislative
- implementare, attuare e mantenere nel tempo il rispetto dei requisiti per la Parità di Genere ed adeguarsi ai nuovi requisiti eventualmente richiesti
- adozione di politiche e misura per favorire l'occupazione femminile (giovani donne e qualificate) e le imprese femminili anche con incentivi e agevolazioni fiscali
- assicurare a tutto il personale adeguata formazione e informazione in materia di etica, inclusività e pari opportunità
- definire e aggiornare in modo continuo la presente Politica per la Parità di Genere
- promuovere la piena trasparenza e correttezza in tutte le nostre attività lavorative, dipendenti compresi.

PIANO D'AZIONE

Gli obiettivi della presente policy sono realizzati attraverso l'implementazione di azioni annuali attentamente considerate, al fine di concretizzare i principi precedentemente delineati.

Comunicazione interna: Philmark Group si impegna ad una costante comunicazione proattiva a tutti i dipendenti affinché i concetti di inclusione, uguaglianza, libertà di idee e pensieri, ed un'adeguata comunitaria retribuzione siano gli elementi fondamentali della vita dei processi evolutivi dell'azienda stessa.

Formazione e workshop: la comunicazione positiva ed immersiva delle pari opportunità promuove nella nostra azienda un continuo scambio diretto all'implementazione formativa e costante tra i nostri dipendenti ove i workshop trovano la soddisfazione culturale necessaria e induttiva.

Comunicazione esterna: la comunicazione può essere intesa come un'arte di scambio, per questo rivolgersi all'esterno nel confronto delle diversità di genere è un nostro obiettivo primario, concretizzando la necessità di scambio intellettuale rivolta ad ogni genere di individuo che pensiamo quindi essere l'espressione della parità di genere.

DEFINIZIONI E TERMINI

Inclusione: processo di coinvolgimento attivo che comprende l'accettazione di persone o gruppi diversi al fine di garantire un accesso equo, opportunità paritarie in tutte le sfere della società. Il focus dell'inclusione è creare un ambiente dove la diversità di background, caratteristiche e prospettive siano rispettate e apprezzate, riducendo le disparità di trattamento. L'inclusione punta ad abbattere le barriere e a favorire un ambiente nel quale ogni individuo possa contribuire in modo significativo, indipendentemente dalle differenze individuali.

Diversità: con questo termine intendiamo il riconoscimento e la valorizzazione delle diversità che le persone esprimono.

Equità: ci si riferisce al principio di trattamento giusto e paritario di individui di generi diversi, riconosce che non tutti partono dallo stesso punto e quindi bisogna riconoscere e modificare gli squilibri. L'obiettivo dell'equità di genere è creare un ambiente in cui le differenze biologiche tra uomini e donne non determinino disparità di diritti, responsabilità e opportunità.

Uguaglianza: garantisce che ogni individuo all'interno di un'organizzazione abbia pari accesso alle opportunità, eliminando o riducendo i pregiudizi strutturali che in passato hanno limitato la partecipazione completa di alcune azioni.

Discriminazione: distinzione manifestata attraverso comportamenti che implicano un trattamento diverso basato su specifiche caratteristiche di un individuo o un gruppo di persone discriminato. Le basi della discriminazione includono determinati criteri come la razza, la nazionalità, la religione, la cultura, oltre ad altri fattori come età, sesso, professione, status, classe sociale ecc. I gruppi maggiormente colpiti sono le donne, gli anziani, persone di colore, disabili, omosessuali/ bisessuali/transessuali, carcerati o ex carcerati, senza fissa dimora, tossicodipendenti.

Empowerment femminile: processo attraverso il quale le donne ottengono il controllo sulle risorse e sulle decisioni che influiscono sulla loro vita. L'obiettivo dell'empowerment è quello di abbattere le disuguaglianze di genere, promuovere l'autonomia delle donne e assicurare le pari opportunità nei diversi settori lavorativi, politici, educativi e familiari. Comprende anche la sensibilizzazione dei diritti delle donne e la lotta contro la discriminazione di genere.

Roma, 1/2/2024