



POLITICA PER LE PARI OPPORTUNITÀ

1 - Finalità Documento

Scopo di questo documento è stabilire i principi generali e le modalità per individuare idonei strumenti di prevenzione e linee d'indirizzo di tipo operativo volte a promuovere l'uguaglianza di trattamento e le pari opportunità tra donne e uomini.

Poliedra S.r.l. ha assunto da tempo l'impegno di approvare e attuare politiche per la parità di trattamento tra donne e uomini e azioni di contrasto alla discriminazione diretta o indiretta fondata sul genere. Poliedra S.r.l. storicamente adotta politiche aziendali volte al raggiungimento di una reale equità all'interno della nostra Organizzazione e individua la parità di genere come principio fondamentale per una efficace politica di gestione delle risorse.

In ciascuno dei settori in cui si svolge l'attività di Poliedra S.r.l., dalla selezione alla promozione del personale, alla politica salariale, alla formazione, alla salute sul lavoro e all'equilibrio tra lavoro e vita privata, tra gli altri fattori, si assume sempre il principio delle pari opportunità tra donne e uomini.

2 - Adozione del Documento

Il Referente interno per le Pari Opportunità ha redatto e, previo parere conforme del Comitato Guida per le Pari Opportunità per le Pari Opportunità, sottoposto ad approvazione questo documento da parte del Consiglio di amministrazione di Poliedra S.r.l.

La Politica per le Pari Opportunità è stata redatta considerando:

- il dettato legislativo e normativo nazionale;
- le dimensioni e il contesto in cui opera Poliedra;
- il panorama nazionale italiano che, in questi anni, è stato caratterizzato da una crescente interesse delle tematiche relative alle pari opportunità che rappresentano per il nostro Paese non solo un dovere morale, ma anche un'opportunità per la crescita e lo sviluppo sociale ed economico nazionale.

La politica per le Pari Opportunità viene revisionata o confermata annualmente sulla base degli accadimenti, dei cambiamenti, delle novità legislative e dei risultati di monitoraggi e verifiche.

3 - Politica per le Pari Opportunità: principali riferimenti giurisprudenziali

Il Consiglio di Amministrazione di Poliedra S.r.l. per la redazione di questo documento ha considerato il dettato legislativo nazionale. Il rispetto delle leggi che regolamentano i rapporti di lavoro e, in particolar modo le condizioni dei lavoratori e delle lavoratrici, è il principio che sta alla base di questo documento.

In particolare, la nostra carta costituzionale afferma che tutti i cittadini hanno pari dignità sociale e sono eguali (disp. att. Cost. XIV). La Repubblica riconosce e garantisce i diritti inviolabili dell'uomo, sia come singolo sia nelle formazioni sociali ove si svolge la sua personalità, e richiede l'adempimento dei doveri inderogabili di solidarietà politica, economica e sociale.

Sempre la Costituzione afferma che "tutti i cittadini sono uguali davanti alla legge, senza distinzione di sesso [Cost. 29, 37, 48, 51], di razza, di lingua [Cost. 6; disp. att. Cost. X], di religione [Cost. 8, 19, 20]; di opinioni politiche [Cost. 22], di condizioni personali e sociali. È compito della Repubblica rimuovere gli ostacoli di ordine economico e sociale, che, limitando di fatto la libertà e la uguaglianza 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".



“La Repubblica agevola con misure economiche e altre provvidenze la formazione della famiglia e l'adempimento dei compiti relativi con particolare riguardo alle famiglie numerose. Protegge la maternità e l'infanzia e la gioventù, favorendo gli istituti necessari a tale scopo [Cost. 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 e adeguata protezione”.

Successivamente alla legge 20-5-1970 n. 300 – “Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell'attività sindacale nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento” (c.d. Statuto dei Lavoratori), sono stati approvati Contratti Collettivi del Lavoro che contengono riferimenti ai principi fondamentali delle pari opportunità. In particolare, il CCNL delle Cooperative, oltre all'istituzione a livello nazionale dei Comitati per le Pari Opportunità e alla procedura per la prevenzione del conflitto (art. 12), negli artt. 13, 14 e 16 stabilisce alcuni principi legati al tema delle Pari Opportunità, delle misure antidiscriminatorie e delle misure a sostegno delle donne lavoratrici e volontarie.

Inoltre, la Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea (2016/C 202/02) tutela i diritti fondamentali di cui godono le persone nell'Unione europea e rappresenta uno strumento moderno e completo del diritto dell'Unione che tutela e promuove i diritti e le libertà delle persone di fronte ai cambiamenti nella società, al progresso sociale e agli sviluppi scientifici e tecnologici; nello specifico gli artt.20-26 del Titolo III – Uguaglianza evidenziano principi fondamentali e, in particolare, l'art. 23 – Parità tra donne e uomini esplicita che “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”.

In seguito, il D.Lgs. 11-4-2006 n. 198 (Codice delle Pari Opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della L. 28-11-2005, n. 246) introduce importanti novità sui temi della discriminazione diretta e indiretta, della prevenzione delle molestie sessuali, del divieto di discriminazione nell'accesso al lavoro, del divieto di discriminazione retributiva, divieti di discriminazione nell'accesso agli impieghi pubblici (compreso per l'arruolamento nelle forze armate e nei corpi speciali) del divieto di licenziamento per causa di matrimonio. Il Codice per le Pari Opportunità introduce inoltre misure per la promozione delle pari opportunità (citiamo, tra esse, l'adozione di azioni positive e l'obbligo di trasmettere il Rapporto sulla situazione del personale).

Si evidenzia anche l'importanza della Strategia Nazionale per la Parità di Genere 2021-2026 che riprende la Gender Equality Strategy 2020-2025 dell'Unione europea, con una prospettiva di lungo termine, rappresenta lo schema di valori, la direzione delle politiche che dovranno essere realizzate e il punto di arrivo in termini di parità di genere. La Strategia è una delle priorità trasversali del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza e il riferimento per l'attuazione della riforma del Family Act.

Ricordiamo inoltre la legge 5-11-2021, n. 162 che introduce Modifiche al codice per le pari opportunità tra uomo e donna in ambito lavorativo. La legge impone l'obbligo di trasmettere il Rapporto sulla situazione del personale alle aziende superiori a cinquanta dipendenti e introduce, con la supervisione del Comitato Tecnico Permanente sulla Certificazione di Genere, la possibilità per le imprese di certificarsi per la parità di genere secondo le Linee guida sul sistema di gestione per la parità di genere (UNI/PdR 125:2022), che prevede, a livello nazionale, l'adozione di specifici indicatori chiave di prestazione inerenti alle Politiche di parità di genere nelle organizzazioni”.

Ricordiamo infine il Decreto del 29-04-2022 che introduce importanti requisiti per il conseguimento della certificazione della parità di genere da parte delle imprese e il coinvolgimento delle rappresentanze sindacali aziendali e delle Consigliere e Consiglieri



territoriali e regionali di parità.

4 - Principi generali per le Pari Opportunità

Il Consiglio di Amministrazione di Poliedra S.r.l. adotta come parte integrante della Politica per le Pari Opportunità, i seguenti principi contenuti nel § 4 della citata Linea Guida UNI/PdR 125:2022:

- 1) rispetto dei principi costituzionali di parità ed uguaglianza;
- 2) adozione di politiche e misure per garantire l'occupazione femminile;
- 3) adozione di misure che favoriscano l'effettiva parità tra donne e uomini nel mondo del lavoro, tra cui: pari opportunità nell'accesso al lavoro, parità reddituale, pari accesso alle opportunità di carriera e di formazione, piena attuazione del congedo di paternità in linea con le migliori pratiche europee;
- 4) promozione di politiche di *welfare* attraverso modalità di lavoro tali da favorire la conciliazione tra attività professionale e vita privata; questo a sostegno del c.d. "lavoro silenzioso" di chi si dedica alla cura della famiglia, nel rispetto del co. 1 art. 3 della Costituzione (c.d. *uguaglianza formale*);
- 5) adozione di misure specifiche a favore delle pari opportunità, in linea con quanto stabilito dal comma 2, art. 3 della Costituzione (*uguaglianza sostanziale*);
- 6) integrazione del principio dell'equità di genere affinché la sua adozione diventi riferimento in ragione di specifiche esigenze e finalità produttive, in contesti quali, ad esempio, gare di appalto, rilascio di contributi pubblici oppure da un sistema di premialità allineato ai principi di libero mercato.

Oltre ai principi della Linea Guida UNI/PdR 125:2022, Poliedra S.r.l. dichiara inoltre:

- 7) il suo rifiuto verso azioni e atteggiamenti riconducibili a molestie sessuali e di genere. Per molestie si intende qualsiasi comportamento, verbale, fisico o di altro tipo, che abbia lo scopo o l'effetto di violare la dignità della persona, in particolare quando si verifica in un ambiente intimidatorio, degradante o offensivo; Poliedra S.r.l. attua azioni per la prevenzione delle molestie sessuali e di genere sul posto di lavoro, prevenendo qualsiasi comportamento che possa essere considerato costitutivo di esse sul posto di lavoro. In questo ambito verranno adottate specifiche azioni formative, informative e procedurali (P-PdR125-004 - Gestione Non Conformità e Azioni Migliorative).
- 8) il suo rifiuto alla discriminazione, diretta o indiretta fondata, sul genere. La *discriminazione diretta* fondata sul genere è definita come la situazione di una persona che è o è stata trattata meno favorevolmente di un'altra, in una situazione analoga, in particolare in situazioni di maternità/paternità e di assunzione di obblighi di corresponsabilità e di conciliazione. La *discriminazione indiretta* si configura quando una disposizione, un criterio, una prassi, un atto, un patto o un comportamento apparentemente neutri possono mettere in una posizione di particolare svantaggio rispetto ad altri, una persona in riferimento al genere (es.: riunioni indette alle ore serali, affidamenti di incarico fondati su disponibilità oraria, ecc.). In questo ambito sono adottate specifiche azioni preventive (es. orari flessibili, ecc.).

5 - Obiettivi per le Pari Opportunità

Per realizzare il miglioramento è necessario che i principi di parità di genere e di rispetto delle diversità siano integrati negli obiettivi aziendali ed è quindi necessario dotarsi di adeguati strumenti con l'obiettivo non solo di mantenere la presenza femminile all'interno del contesto lavorativo ma anche di garantire pari opportunità di carriera, fino ai più importanti ruoli apicali, pari trattamento economico, condizioni di *work-life balance* adeguate alle diverse fasi di vita e



proattive nel riequilibrio dei carichi familiari tra donne e uomini, nonché un ambiente di lavoro che rifiuti stereotipi, discriminazioni, ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale e proponga invece una cultura della diversità e dell'inclusione.

Sulla base dei principi guida sopra enunciati e della situazione attuale, Il Consiglio di Amministrazione di Poliedra S.r.l. approva i seguenti obiettivi generali della Politica per le pari Opportunità.

1) Selezione e reclutamento. Garantire parità di trattamento e di opportunità nell'accesso all'occupazione, promuovendo in modo proattivo e diretto la variabile della parità in processi di selezione del personale allo scopo di valorizzare le diversità in ogni processo.

2) Avanzamento di carriera. Garantire la parità di trattamento e opportunità nei processi di crescita professionale, sviluppo di competenze e, conseguentemente, di avanzamento di carriera.

3) Esercizio corresponsabile dei diritti della vita personale, familiare e lavorativa. Garantire che l'esercizio dei diritti connessi alla conciliazione e alla corresponsabilità possa essere goduto senza ostacoli, non implichi una riduzione delle opportunità di avanzamento di carriera, né dell'accesso alla formazione, né una diminuzione delle condizioni di lavoro delle persone che compongono la forza lavoro di Poliedra S.r.l..

4) Facilitare l'accesso alle misure di conciliazione e corresponsabilità per tutti i lavoratori e lavoratrici.

5) Rappresentanza femminile. Perseguire l'obiettivo di garantire eque opportunità tra uomini e donne nell'accesso a ruoli dirigenziali, di rappresentanza e nelle *équipe* professionali, contribuendo all'*empowerment* femminile.

6) Applicare la prospettiva di genere in tutte le aree, le politiche e le decisioni dell'azienda (*gender mainstreaming*).

7) Remunerazione. Garantire che, a parità di prestazioni e ruoli, non vi siano differenze di retribuzione fondate sul genere.

8) Prevenzione delle molestie sessuali e di genere. Garantire i diritti fondamentali delle persone che compongono la forza lavoro di Poliedra S.r.l., sradicando e sanzionando, conformemente a quanto prevede il Contratto Collettivo Nazionale applicato, i comportamenti riconducibili a casi di molestia sessuale e di genere sul posto di lavoro.

9) Creare un ambiente lavorativo che favorisca la *diversity* e tuteli il benessere psico-fisico delle/dei dipendenti.

10) Comunicazione. Garantire un linguaggio inclusivo, non sessista e non discriminatorio nelle comunicazioni, sia interne, sia esterne, (nel *marketing* e nella pubblicità di servizi) prevenendo stereotipi di genere e comportamenti discriminatori e diffondendo un'immagine positiva delle lavoratrici per conseguire la parità di genere valorizzando la diversità e supportando l'*empowerment* femminile

6 - Attuazione delle Politiche attraverso gli Obiettivi di Parità e il monitoraggio di Key performance Indicators

I principi di enunciati e, di conseguenza gli obiettivi, vengono messi in pratica attraverso la promozione di misure di parità e l'attuazione del Piano Strategico per le Pari Opportunità elaborato dal Comitato Guida per le Pari Opportunità per le Pari Opportunità e formalmente approvato dal Consiglio di Amministrazione, con l'obiettivo di attuare meccanismi di monitoraggio e controllo allo scopo di perseguire obiettivi di miglioramento e di progredire progressivamente nel raggiungimento di una reale parità tra donne e uomini.

Il Piano Strategico per le Pari Opportunità si sviluppa attraverso le fasi:



- Diagnosi della situazione di partenza,
- Definizione del programma d'azione,
- Attuazione e monitoraggio;
- Miglioramento.

L'adozione e il perseguimento *Piano Strategico per le Pari Opportunità*, si fonda sulla promozione e la tutela della diversità e le pari opportunità sul luogo di lavoro, misurandone gli stati di avanzamento e i risultati attraverso specifici *Key performance Indicators* (KPI) previsti dalla Prassi di Riferimento UNI/PdR 125:2022. I KPI, che vengono monitorati costantemente, sono la base per verificare, su basi oggettive, il percorso di miglioramento. I KPI sono suddivisi nelle seguenti categorie:

1. Cultura e strategia;
2. Governance;
3. Processi HR;
4. Opportunità di crescita ed inclusione delle donne in azienda;
5. Equità remunerativa per genere;
6. Tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro.

La/Il Referente per le Pari Opportunità ha il compito di attuare e monitorare quanto previsto dal *Piano Strategico per le Pari Opportunità*.

Il Consiglio di Amministrazione assegna risorse (*budget*), responsabilità e autorità adeguate alla persecuzione, il raggiungimento e il mantenimento degli obiettivi di parità di genere stabiliti.

7 - Diffusione e revisioni del Documento

Questo documento viene comunicato e diffuso all'interno dell'organizzazione e alle parti interessate mediante pubblicazione sul sito internet (www.poliedra.it) e affisso in bacheca.

La Politica per le pari Opportunità è inoltre stata oggetto di formazione e sensibilizzazione di socie/i, lavoratori e lavoratrici, volontari e volontarie di Poliedra S.r.l..

Questo documento viene diffuso con la supervisione della/del Referente per le Pari Opportunità.

8 - Gestione delle Segnalazioni

Tutte le parti interessate, interne o esterne, che intendano:

- segnalare situazioni di non conformità (es.: molestie, atti discriminatori, ecc.) di cui sono venuti a conoscenza;
- segnalazioni di opportunità di miglioramento;
- denunciare eventuali pratiche difformi a questa Politica;
- presentare reclami;
- chiedere informazioni e chiarimenti sui temi dalla parità di genere;

possono inoltrare una dettagliata segnalazione dell'accaduto.

Poliedra S.r.l. garantisce opportuni sistemi per la tutela della riservatezza del segnalante in conformità al D.Lgs. 10 marzo 2023, n. 24. Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali.

La segnalazione deve essere inoltrata in forma scritta o verbale secondo quanto prescrive la



Procedura P-PdR125-004 - Gestione Non Conformità e Azioni Migliorative. Eventuali segnalazioni possono essere trasmesse all'attenzione alla mail riservata del Comitato Guida per le Pari Opportunità per le Pari Opportunità:

comitato.po@poliedra.it

Eventuali reclami e segnalazioni anonime, se recapitate tramite le modalità sopra riportate, verranno prese in considerazione e comunque gestite. Anche telefonate anonime, mail anonime, lettere, ecc., con elementi rilevanti e circostanziati, verranno comunque presi in esame dal Referente per le PO o dal Comitato e gestiti.

Il Comitato Guida per le Pari Opportunità per le PO è l'organo delegato a ricevere, trattare e gestire situazioni difformi alla legge e alla PdR 125:2022.

9 - Conclusioni

Questi precetti e le conclusioni della diagnosi sulla situazione delle donne e degli uomini di Poliedra S.r.l., sono stati la base per l'identificazione dei bisogni e la pianificazione delle linee prioritarie di azione nel campo dell'uguaglianza.

Poliedra S.r.l., adottando quale criterio di riferimento per le Politiche di Gestione del personale la UNI PdR 125:2022, rafforza il suo impegno per la creazione e lo sviluppo di politiche che integrino la parità di trattamento e opportunità tra donne e uomini, nonché per la promozione di misure per raggiungere una reale uguaglianza nella nostra organizzazione.

L'impegno si finalizza nell'approvazione e attuazione di questa Politica per le Pari Opportunità. Questo documento è il risultato di un'analisi esaustiva della situazione reale della nostra Organizzazione sotto la prospettiva di genere effettuata dai membri Comitato Guida per le Pari Opportunità per le Pari Opportunità e dallo Stesso C.d.A. In questo senso il conseguimento e mantenimento della certificazione rappresenterà solo il primo tassello di un percorso d'implementazione delle politiche di parità di genere, nell'ottica del miglioramento e della promozione dell'uguaglianza di genere. La certificazione ha quindi l'obiettivo di accompagnare e incentivare l'organizzazione ad adottare *policy* idonee a ridurre il divario di genere con i conseguenti benefici per il benessere del personale, oltre agli impatti reputazionali ed etici.

Il Consiglio di Amministrazione si assume l'impegno di fornire le risorse necessarie per realizzare politiche e misure che creino un ambiente di lavoro di reale parità tra donne e uomini, un ambiente che consenta la conciliazione della vita personale e lavorativa delle persone e un ambiente in cui il verificarsi di azioni qualificate come molestie sessuali e molestie basate sul sesso non sia possibile.

Il Legale Rappresentante di Poliedra S.r.l.