

POLITICA DELLA PARITÀ DI GENERE

RE-FORME S.R.L.

Dichiarazione:

Storia delle Revisioni:

| N° Rev. | Data | Descrizione della Revisione: |
|---------|------------|------------------------------|
| 01 | 15/07/2024 | Prima emissione |
| | | |
| | | |
| | | |
| | | |

Lo scopo e gli obiettivi della nostra organizzazione

Re-Forme S.r.l. (di seguito anche “la Società”) si impegna a promuovere e a vivere in un ambiente inclusivo e diversificato, convinta che questo approccio porti benefici sia all'azienda che al team. Favorire la diversità e l'inclusione è nel nostro interesse, e per questo motivo ci impegniamo a creare un ambiente di lavoro libero da discriminazioni, individuando nella parità di genere il fulcro del nostro progetto.

Il nostro obiettivo è garantire pari opportunità a tutte le persone qualificate, indipendentemente dal genere, assicurando che la nostra organizzazione rifletta al meglio la diversità dei nostri clienti e della società in cui operiamo. L'inclusione crea un ambiente di lavoro in cui ogni individuo viene rispettato, valorizzato e può esprimere liberamente la propria unicità, favorendo l'integrazione di prospettive e punti di vista diversi.

Re-Forme crede fermamente che il raggiungimento della parità di genere sia la chiave per formare team collaborativi e altamente performanti, capaci di generare idee innovative e soluzioni culturalmente rilevanti. In linea con quanto stabilito dalla prassi UNI PdR 125:2022, la nostra organizzazione si impegna a promuovere la crescita professionale delle donne e a valorizzare la diversità in tutti i ruoli aziendali, implementando processi che favoriscano l'empowerment femminile nelle attività di business.

Re-Forme ha sempre creduto nel valore del contributo femminile. La fondatrice, Maria Cristina Lilia Fogazzi, imprenditrice di successo e figura pubblica seguita sui social, continua a sostenere che promuovere un modello culturale basato sulla parità di genere, oltre a generare valore sociale riconosciuto nel contesto economico europeo, rappresenta un fattore di sviluppo cruciale per il business con un impatto socialmente utile.

La nostra organizzazione, in linea con il sistema di gestione adottato, conferma l'impegno a garantire la parità di genere nella presenza e nella crescita professionale delle donne all'interno dell'azienda. I prodotti, le campagne marketing e pubblicitarie,

POLITICA DELLA PARITÀ DI GENERE**RE-FORME S.R.L.**

la scelta di talent, le attività rivolte al pubblico (come masterclass, eventi teatrali) sono solo una parte dell'impegno sociale rivolto all'inclusione a 360 gradi che rappresenta quindi uno dei nostri pilastri in tema di sostenibilità.

In tal senso, vuole procedere alla valorizzazione delle diversità presenti nei ruoli che operano nell'organizzazione e a mantenere processi in grado di sviluppare l'empowerment femminile nelle attività di business.

L'attenzione dell'organizzazione, nel percorso che assicura il raggiungimento e il mantenimento di tale scopo, focalizza i propri sforzi nelle seguenti aree predisposte dalla prassi UNI 125:2022.

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

L'organizzazione crede che lo sviluppo di un modello culturale che promuove la parità di genere, oltre a generare "valore sociale" apprezzato nel contesto economico istituzionale europeo, costituisca un fattore di sviluppo per il business che l'organizzazione conduce.

L'organizzazione, per tale motivo, intende assicurare la parità di genere attraverso azioni concrete che, oltre a risultare conformi ai requisiti/indicatori stabiliti nelle singole aree indicate, risultino di reale e concreto apprezzamento da parte delle donne presenti in organizzazione, che sono le reali parti interessate, ai risultati che il sistema di gestione produce. L'organizzazione, con la volontà di riporre attenzione a tale soddisfazione in qualunque momento e in qualunque circostanza della vita lavorativa della donna nell'organizzazione, ha scelto di guardare a tale "ciclo di vita" attraverso i seguenti aspetti:

- Selezione ed assunzione (recruitment)
- Gestione della carriera
- Equità salariale
- Genitorialità, cura
- Conciliazione dei tempi vita-lavoro (work-life balance)
- Prevenzione abusi e molestie

POLITICA DELLA PARITA' DI GENERE**RE-FORME S.R.L.**

Per ciascuno dei seguenti aspetti, l'organizzazione ha stabilito delle politiche più specifiche che sono riportate di seguito. A ciascuna politica che esprime i principi a cui l'organizzazione si ispira, l'organizzazione ha associato degli obiettivi di parità, specifici e misurabili indicati nel piano strategico.

POLITICHE SPECIFICHE SULLA PARITA' DI GENERE

L'organizzazione, in relazione all'analisi dei propri processi di business, ha compreso e stabilito i principi da rispettare in riferimento a ciascuno dei seguenti punti.

Tali principi costituiscono i criteri ispiratori dei processi volti ad affrontare:

- I gap esistenti in riferimento agli indicatori stabiliti dalla prassi UNI PdR 125:2022;
- Le esigenze delle donne presenti in organizzazione, viste come le parti principali interessate ai concreti risultati del sistema.

POLITICHE:**1. SELEZIONE ED ASSUNZIONE (RECRUITMENT)**

La nostra organizzazione nelle attività di selezione ed assunzione del personale da impiegare nelle attività di business rispetta, nella prospettiva del miglioramento, i seguenti principi:

- La selezione della persona candidata deve essere esercitata in maniera neutrale rispetto al genere.
- I criteri di selezione devono prendere in considerazione i requisiti rivolti alle qualità personali come la professionalità, la competenza, la specializzazione, l'esperienza.
- La selezione non deve prevedere questioni relative a matrimonio, gravidanza e responsabilità familiari;
- La selezione deve considerare che la presenza delle donne e degli uomini nell'organico deve essere bilanciata rispetto al totale delle persone presenti.
- I ruoli riferiti a dirigenti, responsabili di business unit, di riporto al vertice e con delega al budget, devono essere distribuiti in maniera equilibrata.
- La posizione lavorativa, prevista in fase di assunzione, deve prevedere una retribuzione riferita alle mansioni e alle responsabilità e non influenzata dal genere.
- La selezione deve considerare che le percentuali di donne e uomini il cui contratto prevede una remunerazione variabile siano bilanciate.

2. GESTIONE DELLA CARRIERA

La nostra organizzazione è consapevole che i risultati economici raggiunti dipendono anche dalle risorse umane che vi lavorano e tutte le occasioni di sviluppo di tale carriera intende riferirle ai soli risultati e al solo merito della persona a prescindere dal genere. La nostra organizzazione, nella prospettiva del miglioramento, gestisce le carriere del personale interno rispettando i seguenti principi:

- L'attribuzione di ruoli e mansioni deve considerare un bilanciamento di leadership di genere.
- La progettazione dei percorsi di carriera e la loro presentazione devono essere rivolte indifferentemente dal genere.

POLITICA DELLA PARITÀ DI GENERE**RE-FORME S.R.L.**

- I percorsi di carriera del personale sono accessibili a tutte le persone che possono appurare, in maniera trasparente, il mantenimento degli equilibri riferiti alla parità di genere.
- L'ambiente lavorativo nel quale si trascorre la gran parte della giornata deve assicurare la possibilità (tecnologica e fisica) a tutte le persone di esprimersi ed il benessere visto come sicurezza e comfort.
- La formazione per lo sviluppo delle competenze e della consapevolezza rappresenta un processo fondamentale inteso a rimuovere eventuali difficoltà di carriera e a ripristinare eventuali equilibri di leadership nel genere.
- Le fasi di distacco del personale dall'organizzazione in caso di licenziamento sono strettamente esaminate verificando il turnover in base al genere.
- Le promozioni tengono sempre conto del bilanciamento del genere in riferimento a livello funzionale.

3. EQUITÀ SALARIALE

La nostra organizzazione, in fase di assunzione e durante tutta la carriera del personale intende assicurare l'equità salariale a prescindere dal genere. L'organizzazione non considera asimmetricamente i costi da sostenere per remunerare le persone di genere diverso. Nel provvedere alla determinazione, alla corresponsione e alle modifiche della retribuzione, l'organizzazione rispetta i seguenti principi:

- La retribuzione delle persone è riconosciuta in relazione al ruolo e alle responsabilità e, eventuali aggiunte a titolo di benefit e di premio a tale retribuzione, si intendono esclusivamente basate sui risultati prodotti e riconosciuti.
- La retribuzione, la corresponsione di premi e l'assegnazione di benefit, per trasparenza, sono documentate e accessibili all'intero staff.
- I criteri di retribuzione, premi e benefit saranno sempre di più documentati e accessibili all'intero staff.
- A chiunque dello staff sarà successivamente riconosciuto il diritto di segnalare eventuali disparità.

4. GENITORIALITÀ, CURA

La nostra organizzazione intende non costituire alcun ostacolo alla genitorialità, supportando la maternità e la paternità attraverso attività intese a soddisfare le esigenze di chi, in ragione del proprio stato connesso alla genitorialità, deve bilanciare il proprio impegno tra il lavoro e le nuove occorrenze emerse. L'organizzazione sostiene tale intenzione alla luce dei seguenti principi:

- La maternità e la paternità sono sostenute da programmi di formazione, informazione e re-inserimento.
- La maternità è assistita prima, durante e dopo la nascita.
- Il congedo di paternità deve essere promosso affinché ne usufruiscano tutti i potenziali beneficiari per l'intero periodo previsto dalla legge.
- L'organizzazione assume un ruolo attivo nel supportare, con iniziative concrete le attività di caregiver (prendersi cura di qualcuno).
- Il supporto ai genitori viene ampliato attraverso l'offerta di servizi dedicati ai bambini, come i corsi di formazione.

Con riferimento alle famiglie, l'Azienda ha già adottato apposita policy parental care, dedicata a tutte le famiglie.

POLITICA DELLA PARITÀ DI GENERE**RE-FORME S.R.L.****5. CONCILIAZIONE DEI TEMPI VITA-LAVORO (WORK-LIFE BALANCE)**

La nostra organizzazione intende poter fornire al proprio personale la possibilità di gestire il tempo da dedicare alla vita e al lavoro attraverso un bilanciamento di equilibri che tenga conto sia degli obiettivi di business aziendali, sia del benessere psicofisico del lavoratore derivante da una maggiore libertà di autodeterminazione. I principi alla base della conciliazione dei tempi di vita-lavoro sono i seguenti:

- Le misure work life balance sono rivolte a tutto il personale a prescindere dal genere.
- L'organizzazione adotta il part time, la flessibilità degli orari e lo smart working.
- L'organizzazione permette il collegamento telematico con tutto il personale che lavora dall'esterno (a prescindere dal contratto), per operazioni di lavoro e la partecipazione alle riunioni.

6. PREVENZIONE ABUSI E MOLESTIE

La nostra organizzazione ripudia ogni forma di abuso e di molestia per tale proposito esercita un'attività di prevenzione e repressione del fenomeno a tolleranza zero. L'organizzazione attua la sua prevenzione attraverso azioni concrete i cui principi prevedono:

- Che i rischi relativi ad abusi e molestie siano individuati;
- Che l'organizzazione pianifichi in relazione a tale rischio delle azioni di prevenzione;
- La possibilità di segnalare sospetti e/o fatti inerenti ad abusi e molestie;
- L'assoluta tutela, da parte dell'organizzazione delle persone segnalanti, da successive eventuali ritorsioni;
- Che l'organizzazione analizzi e comprenda eventuali episodi di abusi e molestie;
- Lo sviluppo di una comunicazione gentile e neutrale rispetto al genere.

L'Azienda ha inoltre adottato apposita Policy anti harassment.

TEAM RESPONSABILE

L'Attuazione della presente politica, in raccordo con il Comitato Guida, spetta all'Alta Direzione (Amministratore Delegato) che incarica il team di lavoro UNI PDR 125:22 di:

- Proporre piano strategico e linee attuative della presente politica;
- Organizzare audit interni e monitoraggi;
- Proporre revisioni e azioni di miglioramento;
- Conservare la documentazione;
- Proporre corsi di formazioni e attività previste dalla prassi.

In particolare, il team di lavoro responsabile è composto da:

- Due persone referenti HR;

POLITICA DELLA PARITA' DI GENERE**RE-FORME S.R.L.**

- Una persona esperta in Controllo Qualità e sistema di gestione;
- Una figura legal, con expertise in percorsi DE&I e compliance.

NOMINA COMITATO GUIDA

Il Comitato Guida sarà nominato con apposita nomina dell'Alta Direzione la quale affida allo stesso budget dedicato come risulta da apposita nomina. Figura responsabile del Comitato Guida con compito di coordinare la politica sulla parità di genere è la General Manager, Raffaella Dagna.

MONITORAGGIO

La Politica sulla parità di genere, con particolare riferimento ai KPI della prassi Uni PDR 125:22 e procedure connesse, è soggetta a revisione periodica assieme al Piano Strategico, qui espressamente richiamato.

DOCUMENTI COLLEGATI

- Codice Etico;
- Policy Parental Care;
- Policy Anti harassment;
- Procedura Whistleblowing;
- Bilancio di Sostenibilità;
- Manuale Sistema di gestione;
- Programma di comunicazione e attività di marketing.

DIFFUSIONE E AGGIORNAMENTO

La presente politica sarà sottoposta a verifica triennale, salvo esigenze di aggiornamento anticipato. La politica di genere è diffusa sul sito web dell'azienda.

Milano, 15 luglio 2024

Mauro
Marcolin
AD
Re-
Forme
S.r.l

