



POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE E COLLEGATE

DATA: 19.02.2025

Telefono: +39 068 115 7585

E-mail: info@degg.it

PEC: degg@legalmail.it

Sede Legale: Viale Francesco Caltagirone n.265, 00132 Roma

Sede Operativa: Via Tiburtina 652/A, 00159 Roma c /o UP Urban Places

MISSION E VISIONE STRATEGICA

La DEGG S.R.L., è una Digital Company che unisce competenze in consulenza strategica, sviluppo software, system integration e marketing digitale per fornire soluzioni innovative e su misura.

Adottiamo un approccio multidisciplinare all'evoluzione digitale, fondendo strategie digitali con tecnologie innovative per trasformare i processi aziendali in vantaggi competitivi tangibili.

IL PERCORSO VERSO LA PARITÀ DI GENERE

Con l'obiettivo di svolgere al meglio la propria missione e in coerenza con la visione strategica, La DEGG S.R.L. ha deciso di adottare un Sistema di Gestione per la Parità di Genere (SGPG) conforme alla UNI/PdR125:2022, quale valido strumento per assicurare la parità di genere relativa alla presenza e alla crescita professionale delle donne, valorizzando la cultura inclusiva e l'attivazione di processi in grado di sviluppare l'empowerment femminile.

Il conseguimento della certificazione per DEGG S.R.L. 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, infatti, ha 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.

I PRINCIPI ISPIRATORI

I Principi fondamentali alla base della Politica per la Parità di Genere di DEGG S.R.L. sono:

- IMPARZIALITÀ E INCLUSIVITÀ
- CORRETTEZZA E TRASPARENZA
- VALORIZZAZIONE DEL PERSONALE
- TUTELA DELLA PERSONA
- CONTRASTO AD OGNI FORMA DI VIOLENZA E DISCRIMINAZIONE

L'attenzione con la quale DEGG S.R.L. concentra i propri impegni, affinché il proprio SGPG soddisfi i requisiti specificati nella UNI/PdR 125:2022, è ispirato - in linea con la *Strategia per la parità di genere 2020-2025 definita dall'Unione Europea* - al perseguimento dei seguenti obiettivi:

- ✓ aumento della partecipazione delle donne al mercato del lavoro;
- ✓ riduzione del divario retributivo e pensionistico fra uomini e donne, anche per combattere la povertà femminile;
- ✓ promozione della parità tra uomo e donna nel processo decisionale;
- ✓ contrasto agli stereotipi, alla violenza di genere e protezione e sostegno alle vittime.

L'IMPEGNO DELLA DIREZIONE

Per favorire il raggiungimento dei principi e degli obiettivi enunciati la Direzione di DEGG S.R.L. ritiene fondamentale la continua adozione del SGPG al fine di sviluppare un modello organizzativo che promuova la parità di genere e valorizzi l'equità e l'inclusività.

La DEGG S.R.L. si impegna:

- ✓ ad adottare strumenti per prevenire ogni forma di discriminazione di genere e per contrastare qualsiasi atto lesivo della dignità del personale, indipendentemente dal ruolo ricoperto e dal livello di responsabilità;
- ✓ a valorizzare le diversità in ogni processo aziendale: dalla ricerca e selezione delle risorse umane all'accesso alla formazione, dalla definizione delle politiche retributive alla valutazione delle performance e all'attribuzione dei sistemi premianti, dalla selezione dei fornitori all'erogazione dei servizi/ fornitura dei prodotti;
- ✓ a sostenere il welfare familiare dei propri dipendenti attraverso modalità di lavoro (*smart working, part time, orari di lavoro flessibili*) tali da favorire la conciliazione tra attività professionale e vita privata;

- ✓ a favorire azioni di informazione, sensibilizzazione, engagement del personale sui temi delle pari opportunità e dell'empowerment femminile, evitando stereotipi e promuovendo la visibilità del contributo femminile;
- ✓ a promuovere una comunicazione, anche attraverso attività di marketing e pubblicità, che dichiari in modo trasparente la volontà di conseguire la parità di genere e valorizzare la diversità e supportare l'empowerment femminile.

POLITICHE SPECIFICHE SULLA PARITÀ DI GENERE

Si tratta di politiche più specifiche sulla parità di genere e che forniscono gli input necessari per formulare il Piano Strategico per la parità di genere e per individuare, sviluppare e attuare le procedure specificamente dedicate alla parità di genere, in base al contesto di riferimento dell'organizzazione.

Le policy per la parità di genere, sviluppate in relazione alla politica, sono relative ai temi del Piano strategico:

1. Selezione ed assunzione (recruitment)
2. Gestione della carriera
3. Equità salariale
4. Genitorialità, cura
5. Conciliazione dei tempi vita-lavoro (work-life balance)
6. Attività di prevenzione di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia) sui luoghi di lavoro

Nello specifico, gli impegni assunti dalla DEGG S.R.L. sono:

1. Selezione ed assunzione (recruitment)

La DEGG S.R.L. si impegna a garantire pari opportunità a tutte le persone, indipendentemente dal genere. Durante il processo di selezione e assunzione, si assicura che tutte le candidature siano valutate unicamente in base a competenze, esperienze e qualifiche, senza alcun tipo di discriminazione.

La DEGG S.R.L. promuove la trasparenza in ogni fase del processo di reclutamento. Tutti i criteri di selezione e i processi decisionali sono chiaramente definiti e comunicati, con l'obiettivo di prevenire qualsiasi forma di pregiudizio di genere.

2. Equità salariale

La DEGG S.R.L. si impegna a garantire che tutti/tutte i/le dipendenti, indipendentemente dal genere, ricevano una retribuzione equa e competitiva per lavori di pari valore. Le politiche retributive della DEGG S.R.L. sono strutturate per riflettere le competenze, le responsabilità e l'esperienza senza alcuna discriminazione basata sul genere.

La DEGG S.R.L. esegue regolarmente analisi retributive per identificare e correggere eventuali disparità salariali di genere. Queste analisi includono una revisione dettagliata delle buste paga e dei livelli retributivi per garantire che ogni dipendente sia remunerato equamente.

Inoltre, La DEGG S.R.L. promuove la trasparenza nelle politiche retributive e nelle pratiche di compensazione. I criteri di determinazione dei salari sono chiaramente comunicati a tutti/e i/le dipendenti e fornisce informazioni chiare sulle fasce salariali e sui processi di revisione retributiva.

3. Genitorialità, cura

La DEGG S.R.L. si impegna a fornire supporto equo e inclusivo a tutti i genitori, indipendentemente dal genere. Le politiche aziendali sono progettate per riconoscere e rispettare le esigenze di cura di tutti i genitori, sia durante la gravidanza che dopo la nascita o l'adozione di un figlio.

La DEGG S.R.L. offre congedi parentali pagati e flessibili per tutti i genitori, incoraggiando sia madri che padri a usufruirne senza discriminazioni, inoltre, promuove una cultura in cui il congedo parentale è considerato un diritto e un'opportunità per entrambi i genitori di prendersi cura dei propri figli.

La DEGG S.R.L. promuove politiche di lavoro flessibile, inclusa la possibilità di telelavoro, per consentire ai dipendenti di bilanciare meglio le responsabilità lavorative e familiari. Queste politiche sono accessibili a tutti/e i/le dipendenti, indipendentemente dal loro ruolo o livello gerarchico.

La DEGG S.R.L. fornisce un sostegno specifico ai/alle dipendenti al loro rientro dalla maternità o paternità, inclusi programmi di reintegrazione, mentoring e flessibilità lavorativa. La DEGG S.R.L. si impegna a garantire che il rientro al lavoro sia agevole e privo di penalizzazioni in termini di carriera o retribuzione.

4. *Conciliazione dei tempi vita-lavoro (work-life balance)*

La DEGG S.R.L. si impegna a offrire modalità di lavoro flessibile, come il telelavoro, l'orario flessibile e il part-time, per aiutare i/le dipendenti a conciliare al meglio gli impegni professionali e personali. Queste opzioni sono accessibili a tutti/tutte i/le dipendenti, indipendentemente dal genere o dal ruolo.

La DEGG S.R.L. garantisce che tutte le politiche di conciliazione vita-lavoro siano accessibili equamente a uomini e donne, senza pregiudizi o discriminazioni e incoraggia i/le dipendenti a sfruttare queste opportunità per raggiungere un equilibrio tra lavoro e vita personale.

La DEGG S.R.L. promuove iniziative volte al benessere fisico e mentale dei/delle dipendenti, come programmi di assistenza, attività di benessere e risorse per la gestione dello stress. Queste iniziative sono progettate per migliorare la qualità della vita e sostenere una sana conciliazione tra vita lavorativa e personale.

La DEGG S.R.L. si impegna a rispettare i tempi personali dei/delle dipendenti, evitando richieste di lavoro al di fuori dell'orario lavorativo, durante i weekend e le vacanze, salvo situazioni eccezionali e promuove una cultura aziendale che valorizza il tempo libero e la vita personale.

La DEGG S.R.L. fornisce specifico supporto ai/alle dipendenti con responsabilità di cura, sia per i figli che per altri familiari, offrendo congedi retribuiti, orari flessibili e la possibilità di lavorare da remoto e riconosce l'importanza di bilanciare gli impegni lavorativi con le responsabilità di cura, senza penalizzare le opportunità di carriera.

La DEGG S.R.L. monitora regolarmente il livello di soddisfazione dei dipendenti riguardo all'equilibrio vita-lavoro attraverso sondaggi e feedback. I risultati vengono utilizzati per apportare miglioramenti alle politiche esistenti e sviluppare nuove iniziative che rispondano meglio alle esigenze dei dipendenti.

La DEGG S.R.L. integra la conciliazione vita-lavoro nelle proprie politiche e processi aziendali, assicurando che tutte le decisioni strategiche tengano conto dell'impatto sul benessere dei dipendenti e sull'equità di genere.

La DEGG S.R.L. organizza regolarmente attività di sensibilizzazione e formazione per tutti i dipendenti sul tema della conciliazione vita-lavoro, con un focus particolare sulla parità di genere. Queste attività mirano a promuovere una cultura inclusiva che valorizzi il bilanciamento tra carriera e vita personale per tutti.

5. Attività di prevenzione di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia) sui luoghi di lavoro

La DEGG S.R.L. adotta una politica di tolleranza zero nei confronti di qualsiasi forma di abuso, molestia o comportamento inappropriato sul luogo di lavoro, sia fisico, verbale, che digitale. Tutti/tutte i/le dipendenti, indipendentemente dal genere, hanno il diritto di lavorare in un ambiente sicuro, rispettoso e privo di minacce.

La DEGG S.R.L. organizza regolarmente sessioni di formazione obbligatoria per tutti/tutte i/le dipendenti, inclusi i manager, sul riconoscimento, la prevenzione e la gestione delle molestie e degli abusi sul luogo di lavoro. Queste sessioni includono anche un focus sulla parità di genere e sulla promozione di comportamenti rispettosi e inclusivi.

La DEGG S.R.L. fornisce canali di segnalazione chiari, sicuri e riservati per consentire ai/alle dipendenti di denunciare episodi di abuso o molestia e garantisce che tutte le segnalazioni siano

prese sul serio e che vengano avviate indagini tempestive e imparziali, con misure disciplinari appropriate ove necessario.

Tutti/tutte i/le dipendenti che segnalano abusi o molestie sono protetti da qualsiasi forma di ritorsione. La DEGG S.R.L. si impegna a garantire che i/le segnalanti non subiscano alcuna penalizzazione o discriminazione per aver denunciato comportamenti inappropriati.

La DEGG S.R.L. promuove attivamente una cultura aziendale inclusiva che valorizza il rispetto reciproco e la dignità di tutti i dipendenti e si impegna a creare un ambiente in cui ogni persona si senta sicura e valorizzata, indipendentemente dal genere o da altre caratteristiche personali.

La DEGG S.R.L. offre supporto immediato e riservato alle vittime di abusi o molestie, inclusa assistenza psicologica, consulenza legale e misure protettive sul luogo di lavoro, si impegna a fornire un ambiente sicuro e di sostegno per chiunque abbia subito abusi o molestie.

La DEGG S.R.L. effettua regolarmente valutazioni delle proprie politiche e pratiche di sicurezza per assicurarsi che siano efficaci nel prevenire abusi e molestie. Raccoglie feedback dai dipendenti e monitora costantemente l'ambiente di lavoro per identificare e affrontare potenziali rischi.

La direzione aziendale è attivamente coinvolta nella promozione della sicurezza e del rispetto sul luogo di lavoro.

La DEGG S.R.L. implementa campagne di sensibilizzazione continua per informare e responsabilizzare i dipendenti riguardo alle politiche contro le molestie e gli abusi. Queste iniziative mirano a mantenere alta la consapevolezza sull'importanza di un ambiente di lavoro sicuro e rispettoso per tutti.

La DEGG S.R.L. collabora con esperti esterni e organizzazioni specializzate nella prevenzione degli abusi e delle molestie sul luogo di lavoro.

MONITORAGGIO E ATTUAZIONE DELLA POLITICA

La Politica generale sulla parità di genere e quella collegata, nel quadro più ampio delle linee programmatiche dell'organizzazione, prevede, ai fini di valutarne l'idoneità e la necessità di

effettuare modifiche o integrazioni, congiuntamente al Comitato Guida per la Parità di Genere, la definizione e il Riesame periodico degli obiettivi sulla parità di genere.

DIFFUSIONE DELLA POLITICA

La politica sulla parità di genere è comunicata e diffusa a tutto il personale e alle parti interessate mediante la comunicazione interna e la pubblicazione sul sito istituzionale.