



POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE E COLLEGATE

Documento aggiornato al 10/10/2024



Via XX Settembre 98E, Roma Tel +39 06 5412566 email: info@endow.it

MISSION E VISIONE STRATEGICA

Endow SRL è una società italiana fondata nel 2010, leader nello sviluppo di soluzioni software avanzate per la Pubblica Amministrazione e grandi aziende, distinguendosi per un approccio innovativo e su misura. Con oltre 15 anni di collaborazione continuativa presso DCOD INAIL, Endow SRL ha maturato una conoscenza capillare delle esigenze specifiche del settore pubblico, contribuendo in modo decisivo alla digitalizzazione e modernizzazione di processi complessi e strategici.

IL PERCORSO VERSO LA PARITÀ DI GENERE

Con l'obiettivo di svolgere al meglio la propria missione e in coerenza con la visione strategica, ENDOW SRL 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 ENDOW SRL 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 ENDOW, 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 ENDOW SRL 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 ENDOW SRL 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.



ENDOW SRL 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 da ENDOW SRL sono:

Selezione ed assunzione (recruitment)

☑ *Creare un team di selezione diversificato sia per genere che per background aiuta a portare prospettive differenti nella valutazione dei candidati.*

☑ **Valorizzare la flessibilità e il work-life balance:**



Offrire opzioni di lavoro flessibili e specificare nei bandi di assunzione che sono valorizzate, favorisce una maggiore partecipazione femminile e una percezione di equità.

? Misurazione e reportistica:

Stabilire KPI legati alla diversità di genere nelle assunzioni e monitorare il raggiungimento degli obiettivi. Rendere questi dati trasparenti può promuovere una cultura di responsabilità e miglioramento continuo.

Gestione della carriera

? Formazione continua e accesso equo alle risorse:

Offrire programmi di sviluppo delle competenze a tutti i dipendenti in modo equo aiuta a livellare il campo, specialmente in settori o ruoli tradizionalmente dominati da un genere. Le formazioni devono includere anche soft skills come la leadership e il negoziato.

? Trasparenza nelle promozioni e nei salari:

Stabilire criteri di avanzamento e remunerazione chiari, pubblicamente accessibili, aiuta a ridurre le disparità di genere. Anche la trasparenza nei percorsi di carriera può favorire una maggiore equità percepita e reale.

? Bilanciamento tra vita lavorativa e privata:

Politiche di lavoro flessibili come orari ridotti, telelavoro o congedi parentali per entrambi i generi aiutano a ridurre le pressioni che possono frenare la crescita, soprattutto per le donne che spesso devono bilanciare impegni familiari.

? Supporto alle transizioni di carriera:

I momenti di transizione, come il rientro dalla maternità o il cambio di ruolo, possono essere supportati da programmi specifici, come il “return to work,” che aiutano le persone a reintegrarsi efficacemente e a riprendere la crescita professionale.

? Misurazione dei risultati di parità di genere:

Monitorare dati come promozioni, aumenti salariali e accesso a progetti strategici, suddivisi per genere, fornisce insight chiari su dove si possono migliorare le pratiche e ridurre le disparità nel tempo.

Equità salariale

Confrontare i salari con quelli di mercato per assicurarsi che la retribuzione sia competitiva e rispetti gli standard del settore, evitando di sottovalutare il lavoro femminile. L'uso di benchmark settoriali può essere un riferimento chiaro per le aziende.

Promozioni e aumenti basati sulle competenze:

Stabilire criteri chiari e oggettivi per le promozioni e gli aumenti retributivi, in modo che siano basati esclusivamente su meriti e competenze, riducendo le influenze di bias inconsci.

? Congedo e benefit equi:

Assicurare che congedi familiari, bonus e benefit aziendali siano accessibili e equamente distribuiti tra i generi aiuta a mantenere la parità salariale anche nelle situazioni in cui i dipendenti prendono pausa per motivi familiari.

? Piani di incentivazione inclusivi:

I piani di incentivo e bonus dovrebbero essere progettati per premiare i risultati e non solo il tempo trascorso in azienda o la disponibilità a straordinari, un fattore che può penalizzare chi ha responsabilità familiari.

Genitorialità, cura

Offrire congedi parentali paritari e retribuiti, non limitati solo alle madri, incentiva entrambi i genitori a prendersi responsabilità equamente, riducendo il carico tradizionalmente assegnato alle donne.



Flessibilità sul luogo di lavoro:

Consentire il lavoro flessibile o ibrido, con orari adattabili, permette ai genitori di conciliare le esigenze familiari e professionali senza penalizzazioni di carriera.

Politiche di reintegro progressivo:

Facilitare un ritorno graduale al lavoro dopo il congedo parentale, con orari ridotti o mansioni semplificate, permette ai genitori di reintegrarsi pienamente, prevenendo ritardi di carriera.

Conciliazione dei tempi vita-lavoro (work-life balance)

La conciliazione dei tempi vita-lavoro è fondamentale per promuovere l'uguaglianza di genere, poiché aiuta a ridurre gli squilibri che spesso emergono tra impegni familiari e professionali, soprattutto per le donne.

Ecco alcune strategie che la Endow utilizza per favorire un work-life balance inclusivo:

1. **Orari di lavoro flessibili:** Consentire ai dipendenti di adattare l'orario di lavoro alle proprie necessità personali e familiari. La flessibilità oraria permette di gestire meglio impegni esterni e riduce lo stress associato al bilanciamento tra vita e lavoro.
2. **Lavoro remoto o ibrido:** Offrire opzioni di lavoro da remoto o modalità di lavoro ibrido permette ai dipendenti di ridurre il tempo trascorso in spostamenti e di gestire più facilmente le responsabilità familiari, bilanciando la presenza sul posto di lavoro con la vita privata.
3. **Politiche di disconnessione digitale:** Introdurre politiche di "diritto alla disconnessione" che impediscano ai dipendenti di essere contattati al di fuori dell'orario di lavoro, favorendo un vero distacco e prevenendo il burnout, specialmente per chi ha responsabilità familiari.
4. **Congedi per esigenze familiari:** Fornire congedi retribuiti per affrontare situazioni familiari straordinarie o emergenze personali riduce la pressione sui lavoratori e permette di gestire situazioni difficili senza compromettere la carriera.
5. **Progetti e carichi di lavoro bilanciati:** Garantire che i carichi di lavoro siano realistici e che i dipendenti abbiano risorse adeguate per portare a termine i propri compiti. Un ambiente di lavoro equilibrato riduce la necessità di straordinari, permettendo a tutti di gestire al meglio il proprio tempo.
6. **Sostegno alla carriera durante le transizioni personali:** Assicurare che i dipendenti non subiscano penalizzazioni o rallentamenti di carriera quando prendono tempo per la famiglia. Ad esempio, dare accesso alle stesse opportunità di avanzamento a chi ha ridotto temporaneamente l'orario di lavoro per esigenze familiari.
7. **Cultura aziendale che valorizza il work-life balance:** Promuovere un ambiente in cui il work-life balance è rispettato e incoraggiato, con i leader aziendali che danno l'esempio. La cultura organizzativa è fondamentale per creare un ambiente in cui tutti, indipendentemente dal genere, si sentano liberi di conciliare lavoro e vita privata.

Queste misure rendono possibile un equilibrio che non sacrifica né la carriera né la vita personale, contribuendo a un ambiente più equo e a una maggiore inclusione di genere, soprattutto nelle aziende che mirano a trattenere i talenti a lungo termine.

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

AL fine di prevenire ogni forma di abuso, incluso l'abuso fisico, verbale e digitale, è fondamentale per creare un ambiente di lavoro sicuro e rispettoso, promuovendo così la parità di genere. A tal proposito l'azienda si fa promotrice di adottare :



Politiche aziendali chiare e accessibili, stabilendo una politica anti-molestie chiara, pubblicamente accessibile e applicabile a tutti, inclusi dirigenti e collaboratori esterni;

- 1. Formazione obbligatoria per tutti i dipendenti: Implementare programmi di formazione periodici e obbligatori per educare i dipendenti sul riconoscimento e la prevenzione delle molestie, incluse le molestie digitali. La formazione dovrebbe includere tecniche di prevenzione e di gestione dei conflitti.*
- 2. I dirigenti e i manager devono dare l'esempio e dimostrare tolleranza zero verso qualsiasi comportamento offensivo. La leadership aziendale deve essere attivamente coinvolta nel promuovere un ambiente di lavoro sicuro e inclusivo*
- 3. Creare meccanismi di feedback in modo che i dipendenti possano suggerire miglioramenti alle politiche di prevenzione e segnalazione. Questo aiuta l'azienda a rimanere aggiornata su eventuali nuove forme di abuso e a migliorare*
- 4. Promuovere una cultura aziendale basata sul rispetto reciproco e l'inclusione. Team building, workshop sul rispetto della diversità e iniziative di inclusione possono rafforzare un ambiente in cui le molestie e gli abusi vengono prevenuti attivamente.*

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.

