

POLITICA PARITA' DI GENERE

EDRA S.P.A.

In Edra lavoriamo quotidianamente con l'obiettivo di creare valore nel Sistema Salute, adoperando competenze e risorse uniche per catalizzarne l'evoluzione e ponendo saldo al centro della nostra strategia un approccio sistemico che riconosca il valore della singola persona.

Siamo consapevoli che i nostri Valori di Innovazione, Sostenibilità e Resilienza debbano affondare le proprie radici nella volontà condivisa di creare un'impresa etica, dal volto umano e finalizzata al benessere della comunità; pertanto, come indicato nel nostro Codice Etico, ci impegniamo a lavorare secondo i principi di onestà, correttezza, impegno e rigore professionale, basando i nostri rapporti – a qualsiasi livello – su criteri di collaborazione, lealtà, uguaglianza e rispetto reciproco.

Apprezziamo e valorizziamo la diversità e ci impegniamo per sostenere e promuovere quotidianamente la parità di genere e l'empowerment femminile, perseguendo quotidianamente i seguenti obiettivi:

- Rispettare i Principi Costituzionali di parità e uguaglianza;
- Garantire condizioni di lavoro sempre migliori ed eque per i nostri lavoratori, applicando e rispettando tutte le disposizioni legislative in materia, nazionali ed internazionali, i contratti collettivi, gli impegni sottoscritti dall'organizzazione ed i requisiti previsti dagli standard internazionali;
- Rispettare le disposizioni legislative in materia di pari opportunità, diversità e inclusività di ogni genere;
- Adottare misure che favoriscano l'effettiva parità tra uomini e donne nel mondo del lavoro, garantendo pari opportunità di accesso alle opportunità di lavoro, alle condizioni reddituali, alle opportunità di formazione e di carriera;
- Implementare, attuare e mantenere nel tempo il rispetto dei requisiti per la Parità di Genere, adeguandoci ai nuovi requisiti eventualmente richiesti;
- Estendere l'impegno di Edra verso la sostenibilità sociale e l'inclusione anche oltre il perimetro delle nostre attività, coinvolgendo in maniera attiva gli stakeholder e promuovendo i principi di uguaglianza e inclusione, anche attraverso lo sviluppo di progettualità specifiche dedicate alla salute femminile;
- Includere principi di uguaglianza e pari opportunità come parte integrante e imprescindibile del processo di valutazione e selezione del personale;
- Adottare un approccio di dialogo nei rapporti con i dipendenti, al fine di coinvolgerli nel nostro impegno verso la sostenibilità sociale e sensibilizzarli nei confronti dei principi della Parità di genere;
- Prestare particolare attenzione, da parte dell'Alta Direzione, nel prevenire ogni forma di discriminazione di genere o forma di violenza fisica, verbale e/o digitale;
- Promuovere la piena trasparenza e correttezza in tutte le nostre attività lavorative e nei rapporti con gli stakeholder, dipendenti compresi;
- Intraprendere e implementare concrete misure organizzative volte ad agevolare nella massima misura gli aspetti di work-life balance per le dipendenti e i dipendenti;
- Intraprendere e implementare iniziative formative, seminariali e di assistenza psicologica, sia in orario lavorativo che extra-lavorativo, al fine di supportare concretamente il benessere psicologico delle dipendenti e dei dipendenti per quanto concerne la dimensione professionale, privata e genitoriale.

- Valutare positivamente e prediligere i fornitori anche sulla base della loro capacità di rispettare i diritti umani dei propri dipendenti, valutare gli impatti di salute e sicurezza sulle persone e mantenere e gestire nel tempo sistemi di gestione aziendale certificati.

APPENDICE DI DETTAGLIO

In merito agli specifici requisiti sociali relativi al rispetto dei diritti umani e delle pari opportunità di genere, viene di seguito puntualizzata la posizione assunta da Edra:

SELEZIONE E ASSUNZIONE

Edra si impegna ad attrarre e assumere persone con diversi background e abilità, perseguendo la parità di genere in fase di selezione e assunzione attraverso l'individuazione di una rosa di candidati tendenzialmente paritetica uomo-donna, valorizzando nel processo di assunzione la meritocrazia, considerando esperienze, capacità e competenze criteri guida nella scelta dei migliori candidati. Edra prevede, in fase di selezione e assunzione del personale, un approccio equo nei confronti di qualsiasi profilo di candidato/a, prevenendo in modo attento qualsiasi comportamento discriminatorio e/o offensivo e focalizzando gli iter valutativi esclusivamente sulla componente professionale dei candidati, con riferimento a competenze, titoli, aspirazioni, attitudini e potenziale, anche attraverso la somministrazione di test. Edra predispose descrizioni della mansione in modo neutro rispetto al genere e processi di reclutamento rivolti sia a uomini che a donne, avendo cura di esplicitare nei propri annunci il riferimento al d.lgs. 198/2006. Il processo di selezione viene definito all'interno di una policy sulla selezione e assunzione del personale.

GESTIONE DELLA CARRIERA

Edra pone particolare attenzione alle pari opportunità di sviluppo professionale e di promozioni, basandole esclusivamente sulle competenze, le capacità personali, le inclinazioni e i livelli professionali che caratterizzano ciascun dipendente. Viene garantita la partecipazione equa e paritaria a percorsi di formazione e di valorizzazione, con la presenza di entrambi i sessi, inclusi corsi sulla leadership.

EQUITÀ SALARIALE

Edra, nel rispetto di quanto previsto dai CCNL, garantisce la parità salariale ai dipendenti a prescindere dall'orientamento o espressione di genere, orientamento sessuale, età, etnia, credo politico e credo religioso.

GENITORIALITÀ, CURA

Edra si impegna a supportare, anche a tutela della genitorialità, i dipendenti durante e dopo periodi di lunga assenza dal lavoro, evitando qualsiasi discriminazione durante e dopo il congedo, consentendo di rimanere in contatto con Edra durante lo stesso e favorendo il reinserimento al termine. Nel rispetto della persona umana e realizzazione di vita privata, è riconosciuto il pieno godimento del diritto del congedo di maternità/paternità. Edra tutela e garantisce il mantenimento delle condizioni lavorative pregresse al congedo, sostenendo il lavoratore nella fase di reintegro con specifiche attività di supporto. Durante l'assenza per maternità, inoltre, quale condizione di miglior favore viene riconosciuto parimenti il credito welfare così come l'accesso al bonus scheme, qualora previsto per il ruolo.

A titolo di ulteriore supporto psicologico per le dipendenti e i dipendenti nell'ambito del loro ruolo genitoriale, Edra periodicamente si fa carico dell'organizzazione, durante l'orario di lavoro, di specifici interventi formativi e seminari, declinati sulle specifiche esigenze delle diverse fasi di età dei figli e guidati da professionisti specializzati in materia. Inoltre, Edra mette a disposizione delle dipendenti e dei dipendenti percorsi di psicoterapia a tariffa agevolata per sé o per i familiari di primo grado.

Quale condizione di miglior favore, ai dipendenti di Edra è inoltre concesso un monte annuale di 40 ore per visite mediche specialistiche per sé o per i parenti di primo grado.

CONCILIAZIONE DEI TEMPI VITA-LAVORO (WORK-LIFE BALANCE)

Edra sviluppa e promuove con forza azioni concrete per migliorare il work-life balance dei suoi dipendenti in tutte le fasi della vita personale e professionale della persona, attraverso l'adozione di una modalità di lavoro flessibile (smart working) non penalizzante; tutte le dipendenti e i dipendenti di Edra (ad eccezione di quanti svolgano un'attività strettamente connessa alla presenza in ufficio – es. manutenzione, reception, servizi generali), tramite accordo individuale di Smartworking, possono svolgere attività lavorativa da remoto senza vincoli di sorta, fino a 5 giorni su 5 a settimana tutte le settimane, nel rispetto dell'orario flessibile assegnato. Non sono previste limitazioni relativamente al luogo di svolgimento dell'attività in smart working; l'eventuale presenza in ufficio è organizzata autonomamente di concerto con il responsabile, qualora necessaria per garantire l'efficace svolgimento dell'attività lavorativa. Le attività lavorative vengono predisposte unicamente durante l'orario di lavoro previsto, garantendo e permettendo la partecipazione di tutti senza oltrepassare l'orario di lavoro prestabilito.

DISCRIMINAZIONE E ATTIVITÀ DI PREVENZIONE DI OGNI FORMA DI ABUSO FISICO, VERBALE, DIGITALE (MOLESTIA) SUI LUOGHI DI LAVORO

Edra si impegna a garantire che i generi siano equamente rappresentati nello svolgimento delle differenti attività aziendali, compresa la partecipazione a eventi, congressi e manifestazioni, adoperandosi per evitare ogni forma di discriminazione.

Come da Codice Etico, sul luogo di lavoro è tassativamente vietata qualsiasi condotta illegale o qualsivoglia forma di abuso, minaccia o aggressione. Il personale è tenuto a riferire in merito a comportamenti di tale natura al proprio diretto Responsabile il quale riferirà, con le opportune garanzie di riservatezza, all'OdV e/o alla Direzione Risorse Umane, che, effettuate le necessarie verifiche e valutazioni, svolgerà una funzione consultiva nei confronti del Consiglio di Amministrazione, fornendo un parere sui provvedimenti da adottare. In caso di necessità il personale potrà riferire direttamente all'Organismo di Vigilanza.

Edra condanna qualsiasi forma di discriminazione fra i propri lavoratori, inclusa l'esclusione o la preferenza basata su razza, sesso, età, religione, opinione politica, nazionalità o classe sociale. Sia in fase di assunzione e ricerca del personale sia in chiave di promozioni e/o bonus aziendali.

Ci impegniamo ad organizzare interventi formativi e di comunicazione a supporto dell'ulteriore consapevolezza da parte dei dipendenti e delle dipendenti dei temi di parità di genere, inclusione, valorizzazione delle diversità.

La presente Policy trae le sue fonti dai principi presenti nel Codice Etico e Modello 231 pubblicati sulla intranet, accessibile a tutto il personale dipendente e collaboratore, oltre che sul sito aziendale. In caso di eventuali violazioni commesse del personale destinatario di tale policy, si applica il medesimo sistema sanzionatorio, previsto dal CCNL Grafico-Editoriale; tale sistema è esplicitato nel documento

SISTEMA DISCIPLINARE relativo alla violazione dei principi e delle misure indicate nel Modello di Organizzazione e gestione, ai sensi del D. Lgs. n.231/2001, anch'esso pubblicato sulla Intranet e sul sito aziendale.

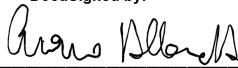
CONCLUSIONI

L'Organizzazione rende disponibile sul proprio sito internet la Politica di Parità di Genere applicata "a" e "da" tutti/e in Azienda (Amministratori, Membri dei consigli di amministrazione, Dipendenti attuali e potenziali nei rapporti con Colleghi e Colleghe, Collaboratori, Clienti, Fornitori e ogni altro/a Stakeholder).

La Politica di Parità di Genere è dinamica e viene valutata dalla Direzione insieme al Comitato di Parità di Genere che ne detiene la responsabilità di attuazione, modificandola in ragione delle esigenze o delle mutate situazioni.

Milano, 2 aprile 2024

Firma

DocuSigned by:

F0E75EF91BB2489...
Giorgio Albonetti
Presidente LSWR Group

DocuSigned by:

DFF33479BD274D7...
Ludovico Andrea Baldessin
CEO, Edra SpA