

IL PERCORSO VERSO LA PARITÀ DI GENERE

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

Considerato che PROGES vede una presenza femminile maggioritaria all'interno del personale dipendente e che pertanto la parità di genere risulta conseguita, almeno dal punto di vista numerico, ritiene di valorizzare l'intersezionalità tra il "fattore genere" e gli altri possibili fattori di discriminazione quali, a titolo puramente esemplificativo: età, disabilità, orientamento sessuale, provenienza nazionale, origine etnica, orientamento religioso ecc...

Il conseguimento della certificazione per PROGES rappresenta 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 PROGES 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 PROGES 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.
- valorizzazione della intersezionalità tra il cosiddetto “fattore genere” e gli altri fattori di possibile discriminazione.

L'IMPEGNO DELLA DIREZIONE

Per favorire il raggiungimento dei principi e degli obiettivi enunciati la Direzione di PROGES 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, anche rispetto a tutti gli ulteriori fattori di discriminazione.

PROGES 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;



- a sostenere il welfare dei lavoratori e delle lavoratrici attraverso modalità di lavoro tali da favorire la conciliazione tra attività professionale e vita privata (ad esempio: *smart working*, *part time*, *orari di lavoro flessibili*);
- 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 tutte le 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 PROGES sono:

Selezione ed assunzione (recruitment)

Al fine di mantenere ed aumentare l'attrattività delle proprie posizioni nei confronti sia della popolazione femminile che di quella maschile sottorappresentata ed evitare discriminazioni di genere si adotta la seguente policy per il recruitment:

- 1) *Si tiene nota delle candidature per ciascuno dei profili selezionati, ai fini di avere nel tempo un dato statistico*
- 2) *Si utilizza rigorosamente il genere maschile e quello femminile nella job description*
- 3) *Durante il colloquio si pongono le stesse domande a tutte/i le /i candidate/i*
- 4) *Non si effettuano domande sullo stato delle persone (coniugato/a, convivente, fidanzato/a, numero di figli, intenzione di avere figli)*
- 5) *Non si effettuano domande sui carichi di cura*

Gestione della carriera

Al fine di tendere al bilanciamento nelle posizioni di leadership e favorire lo sviluppo professionale di entrambi i generi si adotta la seguente policy:

- 1) *Si diffonde una cultura aziendale basata sulla generalizzazione delle opportunità di carriera, imperniata solamente sulle capacità ed i livelli professionali*
- 2) *Si favorisce un ambiente lavorativo basato sulla qualità dei rapporti umani e sulla valorizzazione della diversità come elemento che genera innovazione*
- 3) *Si elaborano in ottica di genere i dati del personale, compresi quelli relativi alla progressione di carriera*
- 4) *Si offrono opportunità di sviluppo professionale a tutto il personale*
- 5) *Si prevedono formazioni specifiche rivolte allo sviluppo e al miglioramento della leadership*

Equità salariale

Al fine di garantire l'equità salariale si adotta la seguente policy:

- 1) *Si dispone di un mansionario dettagliato in relazione ai diversi profili professionali*
- 2) *Si informano annualmente i/le lavoratori/lavoratrici delle politiche retributive*



- 3) *Si monitorano i dati disaggregati per genere relativi agli stipendi distinguendo le parti variabili dello stesso, in riferimento al genere, ai profili professionali*

Genitorialità, cura

Al fine di una valorizzazione della genitorialità e della cura si adotta la seguente policy:

- 1) *Si favorisce la diffusa conoscenza dei diritti stabiliti normativamente e/o contrattualmente in riferimento al congedo di maternità, paternità, parentale e ad altri tipi di congedi finalizzati a favorire le attività di cura*
- 2) *Si predispongono Piani di coinvolgimento della lavoratrice in maternità o in congedo parentale, da attuare esclusivamente su sua richiesta; si rendono disponibili tali Piani anche al lavoratore padre che ne richieda l'attuazione a causa di utilizzo dei congedi parentali*
- 3) *Si predispongono programmi di reinserimento al lavoro dopo la maternità o l'utilizzo di congedi parentali, al fine di favorire la formazione e/o informazione su eventuali cambiamenti avvenuti nel periodo di assenza*

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

Al fine di garantire l'equilibrio tra lavoro e vita si adotta la seguente policy:

- 1) *Si organizzano le riunioni di lavoro in orari compatibili con la conciliazione dei tempi di vita*
- 2) *Si garantisce la partecipazione anche a chi è titolare di contratti part-time, a tempo determinato ecc...*
- 3) *Si offre la possibilità di avere una flessibilità di orario, compatibilmente con la mansione svolta tenendo prioritariamente conto delle necessità di conciliazione derivanti da genitorialità o altri impegni di cura*
- 4) *Si offre la possibilità dell'orario di lavoro part-time o dello smart working ove possibile*

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

Al fine di garantire l'attività di prevenzione di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia) sui luoghi di lavoro si adotta la seguente policy:

- 1) *Si elabora ed adotta un Piano per la prevenzione e contrasto delle Molestie sul lavoro;*



- 2) *Si organizza una formazione specifica di tutto il personale alla quale partecipa anche la Direzione*
- 3) *Si dispone di una documentazione informativa sul tema da mettere a disposizione di tutto il personale e da condividere in occasione di tutti gli on-boarding*
- 4) *Si adotta una modalità di segnalazione anonima degli accadimenti che possono rientrare nella fattispecie delle molestie, in senso lato*
- 5) *Si individua una responsabilità specifica da attribuire ad una o più persone all'interno della organizzazione adeguatamente formata*

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.

17 Luglio 2025

La Presidente

Michela Bolondi

