



UNI/PdR 125:2022  
**AL353**  
**Politica per la Parità di Genere**

Rev. **00**  
del  
02/04/2024

# **POLICY PER LA PARITÀ DI GENERE**

**Conforme a UNI/PDR 125:2022**



UNI/PdR 125:2022  
**AL353**  
**Politica per la Parità di Genere**

Rev. **00**  
del  
02/04/2024

Il presente documento viene redatto al fine di dare una linea guida per l'applicazione all'interno dell'organizzazione di alcune disposizioni previste dalla norma UNI/PdR 125:2022.

La storia delle revisioni del documento viene riportata nella seguente tabella.

<b>Revisione</b>	<b>Data</b>	<b>Oggetto</b>
00	08/04/2024	Prima Stesura

<b>Redazione</b>	<b>Verifica</b>	<b>Approvazione</b>
Risorse umane	QSE	Comitato Guida per la Parità di Genere

## Sommario

<b>1. Scopo e campo di applicazione</b> .....	<b>3</b>
<b>2. Processo di selezione, assunzione e onboarding</b> .....	<b>3</b>
<b>3. Sistema annuale di valutazione della performance</b> .....	<b>3</b>
<b>4. Formazione e sviluppo professionale</b> .....	<b>3</b>
<b>5. Valorizzazione del potenziale e percorsi di carriera</b> .....	<b>4</b>
<b>6. Aspetti gestionali legati all'organizzazione del lavoro</b> .....	<b>4</b>
<b>7. Partecipazione ad eventi</b> .....	<b>4</b>
<b>8. Tutela dell'ambiente di lavoro</b> .....	<b>4</b>

### 1. Scopo e campo di applicazione

In *Elis Italia S.p.A.* riconosciamo il valore delle persone e delle loro differenze attraverso un approccio diversificato alla gestione delle Risorse Umane che assicuri le stesse possibilità di crescita professionale a tutte le persone presenti in azienda.

La presente policy è rivolta a tutti i dipendenti di *Elis Italia S.p.A.* e condivisa con tutti i suoi principali stakeholder, fornitori e clienti con l'obiettivo di avere un impatto maggiore nella propria rete di valore ed essere un punto di riferimento per altre realtà aziendali.

### 2. Processo di selezione, assunzione e onboarding

*Elis Italia S.p.A.* 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 in termini di genere.

### 3. Sistema annuale di valutazione della performance

Nel corso del processo di valutazione delle performance si promuove la creazione di Piani di Sviluppo senza nessuna discriminazione di genere, favorendo un confronto costruttivo volto alla responsabilizzazione grazie all'utilizzo del feedback inteso come miglioramento continuo.

### 4. Formazione e sviluppo professionale

*Elis Italia S.p.A.* si impegna ad offrire pari opportunità di sviluppo senza alcuna discriminazione di genere, definendo standard trasparenti e coerenti con i processi di gestione delle performance e di sviluppo delle competenze.



## **5. Valorizzazione del potenziale e percorsi di carriera**

*Elis Italia S.p.A.* promuove una cultura basata sulla meritocrazia e sul rispetto delle persone indipendentemente dal genere. Assicura che nei processi di sviluppo delle competenze avvenga un'adeguata selezione di candidate/i del genere meno rappresentato, con l'obiettivo di raggiungere l'equilibrio di genere nelle posizioni manageriali.

## **6. Aspetti gestionali legati all'organizzazione del lavoro**

*Elis Italia S.p.A.* si impegna a migliorare il *work-life balance* dei suoi dipendenti in tutte le fasi della vita personale e professionale della persona, con particolare attenzione al momento della maternità/paternità.

## **7. Partecipazione ad eventi**

*Elis Italia S.p.A.* si impegna a garantire che i generi siano equamente rappresentati tra i relatori di eventi e convegni ai quali partecipa o dei quali è organizzatore.

## **8. Tutela dell'ambiente di lavoro**

*Elis Italia S.p.A.* si impegna a prevenire le molestie sessuali e il mobbing nei luoghi di lavoro.

La politica per la Parità di Genere viene esposta su tutte le bacheche aziendali (fisiche e digitali).