

POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE

IL PERCORSO VERSO LA PARITÀ DI GENERE

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

L'IMPEGNO DELLA DIREZIONE

Per favorire il raggiungimento dei principi e degli obiettivi enunciati la Direzione di Frasi 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.

Frase 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 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 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.
- a contribuire all'incremento della natalità in coerenza con l'obiettivo di fornire servizi all'infanzia di qualità, strutturati per modalità e orari di frequenza in modo da favorire i genitori nella conciliazione della propria vita lavorativa con la gestione dei figli
- a sensibilizzare e formare il proprio personale dipendente scolastico sulla parità di genere al fine di trasferire alle bambine e bambini che frequentano le scuole detti principi e insegnamenti già in età prescolare

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. La policy per la parità di genere di Frasi Srl, sviluppata in relazione alla politica, sono relative ai temi del Piano strategico:

Selezione ed assunzione (recruitment)

- *La società si impegna a selezionare ed assumere persone con diverse esperienze e abilità perseguendo la parità di genere nelle diverse fasi di selezione attraverso l'inserimento di un annuncio di lavoro personalizzato per la mansione con la specifica dei requisiti professionali. Si effettua poi uno screening dei curriculum ricevuti tendenzialmente paritetico uomo/donna e si selezionano i candidati più idonei a colloquiare. La valutazione si basa su principi di merito, equità ed esperienza professionale, prevenendo in modo attento qualsiasi discriminazione di razza, genere o religione nella scelta del candidato finale fondata esclusivamente sulla meritocrazia e sull'aderenza della persona alla mission dell'azienda.*

Gestione della carriera

- *La carriera dei dipendenti viene definita partendo dalle loro esperienze, predisposizioni e ambizioni. La società predispone Incontri annuali tra i responsabili di funzione e i loro dipendenti, tali incontri sono momenti fondamentali di valutazione e confronto, utili per favorire l'ascolto reciproco e valutare ambizioni e possibilità per il lavoro futuro.*
- *L'azienda rivolge attenzione non soltanto alle tematiche obbligatorie della formazione ma offre ad una rosa di candidati paritetica l'opportunità di seguire corsi di formazione, anche durante l'orario di lavoro, su base volontaria che favoriscono lo sviluppo professionale, la leadership e il rafforzamento di soft skills.*

Equità salariale

- *Il salario è basato sul CCNL e viene definito in base alla mansione e all'anzianità. Sono previsti eventuali bonus al raggiungimento di obiettivi accordati ex-ante nel rispetto del riconoscimento della produttività individuale indipendentemente dal genere.*
- *L'azienda attualmente fornisce strumenti di welfare individuale, in particolare assistenza sanitaria per tutti i suoi dipendenti (con contratto di lavoro a tempo indeterminato), con la possibilità di estensione ai familiari.*
- *Il Comitato Guida si impegna a monitorare i sistemi di controllo adottati dalla direzione su stipendi ed eventuali bonus riconosciuti al personale stesso al fine di rintracciare eventuali situazioni non conformi alle politiche non discriminatorie.*

Genitorialità, cura

- *Considerata la prevalenza del genere femminile tra il personale subordinato l'azienda si impegna a supportare anche a tutela della genitorialità i propri dipendenti sulle modalità di lavoro, concedendo, su richiesta, part-time temporanei*
- *L'azienda fornisce scontistiche per i propri dipendenti con figli in età prescolare a copertura parziale delle rette negli asili nido aziendali*
- *L'azienda fornisce scontistiche dedicate ai propri dipendenti a copertura parziale del costo dei campus estivi al fine di favorire la occupazione femminile anche nel periodo estivo di chiusura delle scuole*
- *Sensibilità aziendale per l'inserimento o il reinserimento nel mondo del lavoro delle lavoratrici neo-mamme. Pur nel rispetto dell'orario contrattuale prefissato viene concesso alle neo-mamme*

di usufruire di permessi specifici per l'inserimento del proprio figlio al nido fino alla conclusione dell'ambientamento scolastico.

- *L'azienda offre un ambiente accogliente e inclusivo per le lavoratrici neo-mamme con un alto tasso di percentuale rientro post-maternità.*

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

- *Per il personale impiegato in ufficio viene concessa la misura di lavoro agile di smart working, nella misura di due giorni a settimana.*
- *L'azienda si impegna a pianificare le riunioni in orari e modalità che non interferiscano con la conciliazione dei tempi di vita e lavoro*
- *Il Comitato Guida si impegna a monitorare le misure e politiche adottate dalla direzione per favorire conciliazione dei tempi vita-lavoro in conformità alla prassi UniPdR 125:2022.*

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

- *L'azienda si impegna ad evitare ogni forma di discriminazione come disciplinato nel proprio Codice Etico che viene condiviso con i dipendenti sin dalla fase della assunzione e a prevenire ogni forma di abuso fisico, verbale o digitale sui luoghi di lavoro.*
- *L'azienda prevede la procedura di whistleblowing per consentire ai dipendenti di manifestare eventuali disagi e segnalazioni in anonimato. L'azienda ha infatti predisposto un canale di segnalazione informatico tramite il quale i dipendenti possono inviare segnalazioni mantenendo il totale anonimato. La presenza di tale canale è stata comunicata a tutti i dipendenti.*

POLITICHE DI COMUNICAZIONE INTERNA E ESTERNA

La società Frasi srl intende applicare politiche di comunicazione interna ed esterna volte a perseguire la parità di genere, valorizzare le diversità e supportare l'empowerment femminile.

DIFFUSIONE DELLA POLITICA

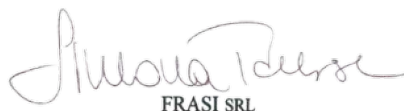
La politica sulla parità di genere è comunicata e diffusa a tutto il personale e alle parti interessate mediante la comunicazione interna e la pubblicazione sul sito istituzionale.

Qualsiasi comunicazione o segnalazione inerente tematiche di parità di genere può essere inviata tramite mail alla Responsabile del Sistema di Gestione di Parità di Genere in azienda all'indirizzo: martina.alferazzi@frasiformazione.it

DATA

06/05/2025

FIRMA



FRASI SRL