

POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE

La presente Politica definisce i principi, gli obiettivi e le indicazioni guida che definiscono l'impegno di Atema Srl nei confronti dei temi relativi alla parità di genere, la valorizzazione delle diversità e l'empowerment femminile.

La presente Politica per la Parità di Genere è rivolta a tutti i dipendenti di Atema Srl e condivisa con tutti i suoi stakeholder, interni ed esterni, con l'obiettivo di avere un impatto maggiore nella propria rete di valore ed essere un punto di riferimento per altre realtà aziendali.

La Direzione di Atema Srl è attenta al tema della parità di genere, per questo motivo ha deciso di implementare un sistema di gestione in accordo con il documento UNI/PdR 125:2022 per definire le proprie linee strategiche, gli obiettivi e le corrispondenti azioni per la riduzione delle disparità legate al genere e per la crescita inclusiva delle diversità connesse alla dimensione anagrafica, alla cultura, alle abilità fisiche, agli orientamenti sessuali, alla dimensione multiculturale.

Gli obiettivi di Atema Srl corrispondono sia alla UNI PdR 125:2022, sia agli obiettivi della Comunità Europee (*a titolo esemplificativo*):

- diffondere la **cultura** dell'inclusione e della non discriminazione attraverso l'informazione e la formazione;
- comunicare in modo trasparente, internamente ed esternamente, la propria volontà di perseguire la parità di genere, valorizzare le diversità e supportare il rafforzamento del genere femminile (**empowerment**);
- garantire l'utilizzo di comportamenti e di **linguaggio** in grado di garantire un ambiente di lavoro inclusivo e rispettoso delle diversità di genere;
- individuare iniziative che **valorizzino l'esperienza della genitorialità** tutelando la relazione tra il personale e l'Organizzazione prima, durante e dopo la maternità/paternità;
- nominare un **Comitato Guida** per l'efficace adozione e applicazione della presente Politica per la Parità di Genere;
- assegnare il **budget** necessario al raggiungimento ed al mantenimento degli obiettivi del "Piano Strategico";
- creare e mantenere un **ambiente di lavoro**, inclusivo, collaborativo, solidale, trasparente e aperto all'ascolto di tutto il personale.
- che le descrizioni della **mansione** da assumere siano neutre rispetto al genere ed il processo di reclutamento sia rivolto sia agli uomini che alle donne;
- processi finalizzati ad assicurare la non discriminazione e le pari opportunità nello **sviluppo professionale** e nelle promozioni, basandole esclusivamente sulle capacità ed i livelli professionali;
- l'informazione al/alle dipendenti delle **politiche retributive** adottate in azienda anche con riferimento a benefit, bonus, programmi di welfare;
- misure per garantire l'**equilibrio vita-lavoro** (work-life balance) rivolte a tutti/e i/le dipendenti;
- possibilità di smart working, nonché orario elastico e flessibile.

La Direzione di Atema Srl valuta le competenze e le capacità del proprio personale ragionando in un'ottica di meritocrazia e parità di genere, di inclusione e innovazione, nel rispetto della propria cultura organizzativa centrata sulla valorizzazione di tutte le persone coinvolte ed impegnate nei processi di lavoro. A partire da questo assunto di base i principi inerenti alla parità di genere che guidano Atema Srl sono la valorizzazione delle diversità e l'empowerment femminile.

Il suddetto principio si applica sulle politiche di selezione ed assunzione del personale, sulla formazione, sulla retribuzione e sulla gestione dei rapporti contrattuali in generale; sulle politiche di welfare aziendale; sulla comunicazione affinché sia inclusiva e rispettosa della diversità; sulle azioni di prevenzione e contrasto di qualsiasi discriminazione e/o molestia.

Policy di selezione e assunzione del personale: Atema Srl garantisce che la ricerca di nuovo personale, a prescindere dalla posizione ricercata, verrà svolta sempre in modo paritetico tra donne e uomini; verranno seguiti solo principi di meritocrazia, esperienze, capacità e competenze come elementi guida nella scelta dei migliori candidati. L'Organizzazione assicura inoltre che le persone coinvolte nei processi di assunzione, ricevano un'adeguata formazione sulla parità di genere e bias cognitivi che possono impattare negativamente i processi di selezione

Policy sulla gestione della carriera: compatibilmente con le disponibilità di ruoli presenti, Atema Srl garantisce la pari opportunità di accesso a ruoli e responsabilità e di riduzione del divario di genere rispetto a ruoli apicali.

Policy sull'equità salariale: Atema Srl, nell'ambito del riconoscimento delle capacità e competenze, garantisce piena equità salariale senza distinzione di genere, riconoscendo l'impegno e la capacità dei singoli a prescindere da appartenenze di genere.

Policy sul rientro dopo congedi: Atema Srl conferma il proprio impegno verso il rispetto delle persone e la vita familiare dei propri dipendenti organizzando orari flessibili, smart working o gestioni personalizzate, laddove compatibili con il lavoro, per consentire ai dipendenti di far fronte a situazioni post maternità e paternità e per affrontare eventuali situazioni di cura sia di figli che di genitori o altre persone.

Policy sul welfare: Atema Srl garantisce il proprio impegno verso il sostegno ai genitori con figli, nonché a situazioni di cura. Garantisce il proprio impegno verso i dipendenti per situazioni particolari che dovessero rendersi necessarie per il sostegno ai genitori anziani o in condizioni di fragilità.

Atema Srl s'impegna ad affrontare con i propri dipendenti situazioni di necessità con l'adozione di orari flessibili, in entrata e in uscita, nell'ottica del **work life-balance** e utilizzando strumenti quali smart-working; part time orizzontale/verticale; etc)

Atema Srl s'impegna alla raccolta e aggiornamento periodico di indicatori di riferimento sulla parità di genere, al loro monitoraggio costante e alla comunicazione degli stessi nonché alla valutazione delle policy sopra descritte e delle corrispondenti azioni rispetto all'obiettivo di D&I;

Atema Srl garantisce la possibilità di segnalazioni, anche in forma anonima, per fatti o eventi connessi a discriminazione di ogni tipologia o di violenza o molestie, verbale, scritta o digitale, mediante comunicazione ai membri del Comitato Guida per la parità di genere o con segnalazione scritta anonima mediante la cassetta posizionata nella stanza riunioni debitamente contrassegnata.

Concesio,

10/03/2025

I membri del CDA

Elise Patti
Anna Patti
Roberto Patti
Roberto Patti
Roberto Patti
Roberto Patti