



Politica per la Parità di Genere

CODICE DEL DOCUMENTO	POL_PdG_1
VERSIONE	1.0
DATA	02.09.2025
CLASSIFICAZIONE	Pubblico
AUTORE	Comitato Guida per la Parità di Genere
VERIFICATORE	Marco Vescovo
APPROVATORE	Attilio Semenzato

Indice

1	Scopo	3
2	Campo di applicazione	3
3	Termini e definizioni.....	3
4	Contenuto del documento	3
4.1	Principi generali	3
4.2	Aree di intervento.....	3
4.2.1	Gestione delle risorse umane	3
4.2.2	Equità retributiva	4
4.2.3	Opportunità di crescita e inclusione	4
4.2.4	Conciliazione vita-lavoro	4
4.2.5	Cultura e comunicazione	4
4.3	Governance e monitoraggio	4
4.3.1	Struttura organizzativa	4
4.3.2	Sistema di misurazione	4
4.3.3	Segnalazioni e gestione dei reclami.....	4
4.3.4	Formazione e sensibilizzazione	5
5	Programmi/App utilizzati	5
6	Responsabilità e ruoli	5
7	Registrazione e documentazione	5
8	Revisione e aggiornamento.....	5
9	Riferimenti.....	5

1 Scopo

EOS Solutions, gruppo operante nel settore dell'Information Technology con oltre 500 persone distribuite su 13 sedi, riconosce nella parità di genere un principio fondamentale per lo sviluppo sostenibile dell'organizzazione e un elemento strategico per il raggiungimento degli obiettivi aziendali. La diversità di genere rappresenta per la nostra organizzazione una risorsa preziosa che arricchisce i processi decisionali, stimola l'innovazione e migliora la qualità delle soluzioni che sviluppiamo.

Per questo motivo, EOS si impegna formalmente a creare e mantenere un ambiente di lavoro inclusivo, equo e rispettoso delle pari opportunità. Questa politica non costituisce solo un adempimento normativo, ma rappresenta la formalizzazione di valori che guidano quotidianamente le nostre scelte strategiche e operative. L'azienda si impegna a eliminare ogni forma di discriminazione diretta e indiretta basata sul genere e a promuovere una cultura organizzativa che valorizzi le competenze e il potenziale di ogni persona. La presente politica è redatta in conformità alla **UNI/PdR 125:2022** "Linee guida sul sistema di gestione per la parità di genere" e al **Decreto del Ministro per le Pari Opportunità e la Famiglia del 29 aprile 2022** sui parametri minimi per la certificazione della parità di genere, in attuazione della **Legge 30 dicembre 2021, n. 234** e del **Codice delle Pari Opportunità** (D.Lgs. 198/2006).

2 Campo di applicazione

La presente politica si applica a tutto il personale di EOS, indipendentemente dalla tipologia contrattuale, dal livello gerarchico e dalla sede di lavoro. I principi qui definiti si estendono anche ai rapporti con collaboratori esterni, consulenti e fornitori di servizi, che sono tenuti a rispettare i nostri standard di parità di genere nelle interazioni professionali.

3 Termini e definizioni

Riferimento al documento "Termini e definizioni PdG"

4 Contenuto del documento

4.1 Principi generali

- **Principio di non discriminazione:** EOS garantisce che nessuna decisione relativa al rapporto di lavoro sia influenzata dal genere della persona. Ogni processo aziendale è progettato per essere neutrale rispetto al genere e basato esclusivamente su criteri oggettivi e misurabili.
- **Principio di Pari Opportunità:** EOS assicura che tutte le persone che lavorano nell'organizzazione abbiano le medesime opportunità di sviluppo professionale, accesso alla formazione, partecipazione a progetti strategici e progressione di carriera, indipendentemente dal genere di appartenenza.
- **Principio di Trasparenza:** tutti i processi aziendali che possono avere impatto sulla parità di genere sono caratterizzati da criteri chiari, trasparenti e verificabili. Le decisioni sono documentate e giustificate sulla base di parametri oggettivi.
- **Principio di Responsabilità:** ogni livello dell'organizzazione assume la responsabilità dell'implementazione e del rispetto della presente politica, contribuendo attivamente alla creazione di un ambiente di lavoro equo e inclusivo.

4.2 Aree di intervento

4.2.1 Gestione delle risorse umane

- **Selezione e assunzione:** i processi di selezione utilizzano linguaggio neutro e inclusivo, prevedono commissioni bilanciate quando possibile e si basano su criteri di valutazione oggettivi e standardizzati. Le persone coinvolte nei processi di assunzione ricevono formazione specifica sui bias inconsci che possono influenzare le decisioni di selezione.
- **Sviluppo professionale:** ogni persona ha accesso a piani di sviluppo individualizzati che tengono conto delle aspirazioni professionali e del potenziale di crescita. I programmi di formazione, mentoring e coaching sono accessibili equamente a tutte le persone, così come le opportunità di certificazione e aggiornamento professionale.

- **Valutazione delle performance:** il sistema di valutazione si basa su criteri oggettivi e misurabili legati al raggiungimento degli obiettivi e alla qualità del lavoro. Il processo include meccanismi di calibrazione per garantire coerenza nelle valutazioni e trasparenza nei criteri applicati.

4.2.2 Equità retributiva

EOS si impegna a garantire parità retributiva di genere a parità di ruolo, competenze ed esperienza. L'azienda effettua revisioni periodiche per identificare e correggere eventuali gap salariali di genere, utilizzando criteri oggettivi per l'attribuzione di benefit e incentivi.

4.2.3 Opportunità di crescita e inclusione

L'azienda promuove attivamente lo sviluppo della leadership per tutte le identità di genere attraverso programmi di high-potential e coaching. Particolare attenzione è dedicata all'identificazione e al supporto di talenti in tutti i livelli organizzativi, garantendo che le opportunità di crescita interna siano comunicate trasparentemente e accessibili a tutte le persone.

4.2.4 Conciliazione vita-lavoro

EOS implementa politiche che supportano l'equilibrio tra vita professionale e personale, incluse flessibilità oraria, modalità di lavoro agile e supporto durante i periodi di maternità, paternità e congedo parentale. L'azienda offre servizi di welfare aziendale per facilitare la conciliazione famiglia-lavoro e prevede modalità di rientro graduale dopo i congedi.

4.2.5 Cultura e comunicazione

L'azienda promuove una cultura basata sul rispetto, l'inclusione e la valorizzazione delle diversità attraverso programmi di sensibilizzazione e formazione continua. La comunicazione interna ed esterna utilizza un linguaggio rispettoso e inclusivo, evitando stereotipi di genere e promuovendo una rappresentazione equilibrata in tutti i contesti.

4.3 Governance e monitoraggio

4.3.1 Struttura organizzativa

È istituito un Comitato per la Parità di Genere con rappresentanza bilanciata, responsabile della supervisione dell'implementazione di questa politica. Il Comitato monitora i progressi verso gli obiettivi stabiliti, gestisce eventuali segnalazioni e propone iniziative di miglioramento. È inoltre nominata una figura responsabile che coordina tutte le attività relative alla parità di genere.

4.3.2 Sistema di misurazione

L'azienda implementa un processo di monitoraggio basato su indicatori quantitativi (distribuzione per genere, gap retributivo, tasso di promozione) e qualitativi (clima organizzativo, livello di inclusione percepito). Vengono condotte survey periodiche anonime per valutare l'efficacia delle iniziative implementate e identificare aree di miglioramento.

4.3.3 Segnalazioni e gestione dei reclami

È istituito un sistema di gestione delle segnalazioni che garantisce canali sicuri e confidenziali, procedure di indagine imparziali e tempestive, e protezione delle persone che effettuano segnalazioni da eventuali ritorsioni. Tutte le segnalazioni sono trattate con la massima riservatezza e portano all'implementazione di azioni correttive appropriate.

4.3.4 Formazione e sensibilizzazione

EOS si impegna a fornire formazione specifica sui temi della parità di genere a tutti i livelli organizzativi, con particolare attenzione alla sensibilizzazione del management sui propri ruoli e responsabilità. Vengono organizzate iniziative dedicate per promuovere la cultura dell'inclusione e per sviluppare competenze specifiche nella gestione della diversità.

5 Programmi/App utilizzati

Altamira HRM

6 Responsabilità e ruoli

La presente politica è soggetta a revisione periodica per garantire l'allineamento con l'evoluzione normativa, l'adeguatezza rispetto ai cambiamenti organizzativi e l'efficacia nel raggiungimento degli obiettivi di parità di genere. L'azienda si impegna al miglioramento continuo delle pratiche implementate, utilizzando i risultati del monitoraggio per identificare opportunità di sviluppo e perfezionamento. L'implementazione della presente politica è responsabilità del Comitato Guida per la Parità di Genere per la continua ed efficace applicazione della presente politica. Il Comitato si occuperà della redazione e mantenimento del Piano Strategico triennale.

7 Registrazione e documentazione

Il presente documento è registrato e documentato in conformità con i requisiti del Sistema Integrato SGSI e PdR 125:2022. Tutti i documenti pertinenti al Sistema di Gestione sono archiviati e resi disponibili nella sezione Compliance & Legal, cartella "Parità di Genere", garantendo l'accessibilità e la tracciabilità necessarie. La gestione delle informazioni documentate segue un processo di controllo dei documenti che prevede la creazione, la revisione, l'approvazione, la comunicazione, la distribuzione, l'archiviazione e lo smaltimento, in linea con le politiche interne e le normative vigenti. La revisione e l'aggiornamento della documentazione sono effettuati in modo sistematico per assicurare l'aggiornamento continuo e l'allineamento con le migliori pratiche e i cambiamenti normativi.

8 Revisione e aggiornamento

Il presente documento è soggetto a revisione e aggiornamento annuale, secondo le best practices e i controlli definiti nel Sistema Integrato SGSI e PdR 125:2022. Ogni modifica sostanziale all'assetto organizzativo o alle operazioni di change management sulle risorse rilevanti comporterà un aggiornamento ad hoc della documentazione.

Versione	Data	Oggetto	Autore	Verificatore	Approvatore
1.0	2.09.2025	Prima emissione	Comitato Guida per la Parità di Genere	Marco Vescovo	Attilio Semenzato

9 Riferimenti

Questa policy si fonda su principi normativi solidi e verificati, tra cui:

- UNI/PdR 125:2022 Prassi di riferimento per la certificazione della parità di genere, con particolare attenzione agli indicatori relativi a selezione, assunzione, rappresentanza di genere, equità retributiva e inclusione nei processi HR.
- D.Lgs. 198/2006 e s.m.i. (Codice delle Pari Opportunità) Normativa italiana che promuove la parità tra uomo e donna in ambito lavorativo, vietando ogni forma di discriminazione diretta o indiretta nei processi di selezione, assunzione e gestione del personale.
- Legge 120/2011 ("Golfo-Mosca") Disposizioni per l'equilibrio di genere negli organi di amministrazione e controllo delle società quotate e a controllo pubblico, con impatto anche sulle politiche di selezione per ruoli apicali.
- Raccomandazione UE 2014/124/UE Linee guida europee per aumentare la rappresentanza del genere meno rappresentato nei ruoli decisionali, promuovendo pratiche di selezione e promozione inclusive.

Politica per la Parità di Genere

- GRI Standard 405-1 Standard internazionale per la rendicontazione della diversità nei luoghi di lavoro, con focus su composizione per genere e fascia d'età nei livelli manageriali.
- Convenzioni ILO n. 100 e n. 111 Riguardano rispettivamente la parità di retribuzione e la discriminazione in materia di impiego e professione, costituendo un riferimento fondamentale per la costruzione di processi equi.
- Linee guida ANPAL e Ministero del Lavoro Indicazioni operative per l'adozione di strumenti di gestione HR orientati alla parità, alla trasparenza e alla

EOS AG - SPA
Via G. Di Vittorio Straße 23
39100 BOLZANO - BOZEN
PIVA - MwSt.Nr.: 02238100214

