



La certificazione della parità di genere



POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE E COLLEGATE

16/09/2024



Empacter Srl

Via Torgianese, 19

06084 Bettona PG

Tel. +39 075 9978087

www.empacter.it

info@empacter.it

MISSION E VISIONE STRATEGICA

Empacter Srl è una realtà giovane e dinamica, che si distingue nel mercato del lavoro per la sua offerta integrata di servizi di ricerca, selezione e formazione del personale, rivolta a una vasta gamma di settori.

Fondata il 28 Ottobre 2019 a Bettona (PG), la società ha rapidamente costruito una solida reputazione come punto di riferimento per le aziende che necessitano di ampliare il proprio organico, individuare nuove figure strategiche e investire nello sviluppo delle competenze dei propri dipendenti.

La società, composta al 100% da un team femminile, offre servizi altamente specializzati, supportando le imprese in vari ambiti, dalla consulenza HR alla formazione continua, sempre con un approccio innovativo. Grazie a una combinazione di esperienza pregressa e competenze avanzate, Empacter è in grado di offrire soluzioni mirate, utilizzando metodologie moderne che rispondono alle esigenze di aziende di diverse dimensioni, che operano in settori come il design industriale, il beauty & haircare, l'oil & gas, la metalmeccanica, la logistica e trasporti, IT & TLC, turismo, studi professionali, retail, appalti & costruzioni, immobiliare, ottica/audiologia e horeca.

Empacter ha consolidato la sua posizione di mercato attraverso un percorso di crescita che include importanti traguardi, come la certificazione ISO 9001:2015 per la ricerca e selezione del personale e per la formazione finanziata, ottenuta nel 2022, e l'autorizzazione ufficiale come Agenzia per il Lavoro da parte dell'ANPAL (oggi Ministero Italiano). Inoltre, è accreditata all'Albo Regionale per la Formazione Continua, riconosciuta come Ente Attuatore, Proponente ed Erogatore di Formazione Finanziata, e collabora attivamente con i Fondi Paritetici Interprofessionali.

Con una sede moderna situata nel cuore verde d'Italia, tra Bastia Umbra e Torgiano, Empacter Srl continua a crescere, distinguendosi per la qualità dei servizi offerti e per la professionalità del suo team, impegnato a supportare le aziende nella realizzazione di obiettivi strategici attraverso soluzioni personalizzate e di alto valore.

Il Piano Strategico di Parità di Genere di Empacter Srl mira a garantire che la parità di genere non sia solo un valore teorico, ma un principio pratico che si riflette in tutte le politiche aziendali, nelle pratiche di selezione e formazione, e nella cultura aziendale stessa. L'implementazione di queste

azioni contribuirà a creare un ambiente di lavoro più equo, innovativo e competitivo, dove tutte le persone, indipendentemente dal genere, abbiano pari opportunità di crescita e successo.

IL PERCORSO VERSO LA PARITÀ DI GENERE

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

Il conseguimento della certificazione per Empacter Srl rappresenterà solo 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 Empacter Srl, 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 Empacter Srl 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, soprattutto per infondere la cultura della PdG nei clienti in ambito Recruitment;
- ✓ contrasto agli stereotipi, alla violenza di genere e protezione e sostegno alle vittime.

L'IMPEGNO DELLA DIREZIONE

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

Empacter 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 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 familiare dei propri dipendenti attraverso modalità di lavoro: l'introduzione e l'applicazione dello *smart working*, *part time reversibile*, *flessibilità degli orari di lavoro* - tali da favorire la conciliazione tra attività professionale e vita privata - *compatibilmente con le mansioni da svolgere e secondo un accordo tra le parti*;
- ✓ 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; in tal senso si intende portare avanti la creazione di eventi

ed open days anche di orientamento, onde poter diffondere il più possibile le informazioni all'interno della società;

- ✓ a promuovere una comunicazione interna ed esterna, anche attraverso attività di marketing e pubblicità, che dichiara in modo trasparente la volontà di conseguire la parità di genere e valorizzare la diversità e supportare l'empowerment femminile. Infatti, in tal senso si esprime quanto sottolineato nel verbale del CdA che ha dato vita all'introduzione della parità di genere.

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

In un mondo in continua evoluzione, la parità di genere trascende la mera aspirazione etica, trasformandosi in un pilastro fondamentale per il successo, l'innovazione e la resilienza. EMPACTER S.r.l. abbraccia con orgoglio questo principio, riaffermando il suo impegno incondizionato verso la

creazione di un ambiente di lavoro che non solo accoglie ma celebra le diversità come fonte inestimabile di forza e ispirazione, mirando a promuovere l'equità e l'inclusività sul luogo di lavoro.

Assicurare la parità di genere significa garantire che tutti abbiano le stesse opportunità e siano trattati con equità in ogni aspetto della vita lavorativa, dalle assunzioni alle promozioni. Questo non solo contribuisce a creare un ambiente di lavoro più giusto e armonioso, ma può anche migliorare la produttività e la soddisfazione dei dipendenti. Ed è ciò che ricordiamo ogni giorno anche ai nostri Clienti.

La visione di EMPACTER S.r.l si fonda su un impegno profondo e azioni concrete per:

- Tessere la parità di genere nel tessuto stesso della nostra cultura aziendale, facendola diventare un pilastro irrinunciabile delle nostre politiche e del nostro modo di operare.
- Garantire un ambiente di lavoro sicuro e stimolante, esente da discriminazioni e molestie, dove ogni voce può elevarsi in un coro di idee innovative.
- Promuovere attivamente lo sviluppo professionale e personale di tutti i membri del team, riconoscendo e valorizzando ogni talento nella sua unicità, senza barriere o pregiudizi.
- Favorire un equilibrio sano tra impegni professionali e vita privata, attraverso politiche flessibili che sostengano i nostri collaboratori nelle diverse fasi della loro vita.
- Essere impegnati in un processo di miglioramento continuo delle nostre pratiche, affinché rispecchino con coerenza i valori di parità, inclusione e rispetto che ci stanno a cuore.

Nello specifico, gli impegni assunti da Empacter Srl sono:

Selezione ed assunzione (recruitment)

Definizione di processi di gestione e sviluppo delle risorse umane a favore dell'inclusione, della parità di genere e dell'integrazione, quali selezione, condizioni generali di contratto, on-boarding neutrali, e prevedere di contattare in modo equo i profili candidati sulla base del genere.

Gestione della carriera

Presenza di politiche di mobilità interna basata sull'anzianità professionale e di successione a posizioni manageriali coerenti con i principi di un'organizzazione inclusiva e rispettosa della parità di genere

Equità salariale

Percentuale di differenza retributiva per medesimo livello inquadramentale per genere e a parità di competenze.

Genitorialità, cura

Presenza di policy, oltre il CCNL di riferimento, dedicate alla tutela della maternità/paternità e servizi per favorire la conciliazione dei tempi di vita personale e lavorativa. Presenza di policy per il mantenimento di benefits e iniziative che valorizzino l'esperienza della genitorialità come momento di acquisizione di nuove competenze a favore della persona e dell'organizzazione e che tutelino la relazione tra persona e azienda prima, durante e dopo la maternità/paternità.

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

Presenza di politiche di gestione del personale favorevole alla sostenibilità del work life balance, compatibilmente con l'organizzazione aziendale e funzionali alle pari opportunità.

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

Presenza di referenti e prassi aziendali a tutela dell'ambiente di lavoro, con particolare riferimento ed episodi di molestie o mobbing con l'obiettivo di zero abusi.

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.

Empacter Srl