



POLITICA PER LA PARITA' DI GENERE

STORIA DELLE MODIFICHE

Ver.	Descrizione	Redazione	Verificato	Approvato	Data
1.0	Prima Emissione del documento	Resp. Sistema di Gestione	Comitato Guida per la Parità di Genere	Alta Direzione	07/03/2025

SOMMARIO

1. POLITICA	4
2. ADOZIONE E DIFFUSIONE	8

1. POLITICA

PROCONSUL GROUP ha deciso di adottare la presente Politica per la parità di genere globale che si propone di valorizzare e tutelare la diversità e le pari opportunità sul luogo di lavoro.

A tale scopo ha deciso di definire un piano di azione per la sua attuazione, impostando un modello gestionale che garantisca nel tempo il mantenimento dei requisiti definiti ed attuati, misurando gli stati di avanzamento dei risultati attraverso la predisposizione di specifici KPI di cui renderà conto nei documenti del sistema di gestione, attraverso il quale mantiene e verifica le azioni pianificate.

PROCONSUL GROUP ha deciso di riferirsi ai KPI di cui al punto 5 della prassi UNI/PdR 125:2022, che costituiranno una parte importante delle informazioni necessarie per determinare e spiegare come l'organizzazione progredirà verso gli obiettivi prefissati.

La presente politica di parità di genere è:

- a) definita dall'Alta Direzione, in coordinamento con il Comitato Guida per la Parità di Genere;
- b) comunicata e diffusa all'interno dell'organizzazione ed alle proprie parti interessate;
- c) oggetto di formazione e sensibilizzazione al management aziendale;
- d) revisionata o confermata periodicamente in fase di revisione periodica annuale sulla base degli accadimenti, dei cambiamenti e dei risultati dei monitoraggi e delle verifiche;
- e) coordinata da una figura responsabile, designata dal management e in possesso di competenze organizzative e in materia di genere.

La presente politica di parità è resa disponibile sul sito di PROCONSUL GROUP.

In PROCONSUL GROUP riconosciamo il valore delle persone e delle loro differenze attraverso un approccio diversificato alla gestione delle Risorse Umane che assicuri pari opportunità di crescita professionale a tutte le persone presenti in azienda.

Riteniamo che si debba raggiungere la creazione di una 'leadership pipeline' maggiormente equilibrata ed eterogenea e per questo i contributi di ciascun genere vengano equamente valutati nei processi decisionali interni all'organizzazione.

Creare una cultura di parità di genere in PROCONSUL GROUP è alla base della nostra strategia fondamentale per garantire una performance eccellente fondata sulla meritocrazia e sulla sostenibilità nel lungo periodo.

La presente policy è rivolta al personale che opera all'interno di PROCONSUL GROUP e condivisa con tutti i suoi principali stakeholders, Fornitori e Clienti, Soci con l'obiettivo di avere un impatto maggiore nella propria rete di valore ed essere un punto di riferimento per altre realtà aziendali.

Questo documento offre le linee guida da implementare attraverso prassi e processi aziendali per la creazione di un ambiente di lavoro con pari opportunità di genere nell'intero ciclo di selezione, gestione, sviluppo e carriera delle persone e dichiara la volontà dell'organizzazione di perseguire la parità di genere, valorizzare le diversità e supportare l'empowerment femminile.

1. Processo di Selezione e Assunzione (Recruiting)

PROCONSUL GROUP si impegna ad attrarre e assumere persone con diversi background e abilità, perseguendo la parità di genere in fase di selezione e di eventuale successiva assunzione attraverso l'individuazione di una rosa di candidati equilibrata in base al genere. Allo stesso tempo, PROCONSUL GROUP si impegna a sottolineare l'importanza della meritocrazia: esperienze, capacità e competenze guidano nella scelta dei migliori profili. Il processo di selezione è rafforzato grazie all'adozione di una procedura standardizzata per garantire pari opportunità in ogni sua fase. L'azienda assicura inoltre che le persone coinvolte nei processi di assunzione, quali recruiter e Line Manager abbiano accesso libero ad un'adeguata formazione sulla parità di genere e sui bias cognitivi che possono impattare negativamente i processi di selezione e assunzione.

2. Sistema annuale di valutazione della Performance

Il sistema di valutazione della Performance incentiva il dialogo costante tra Line Manager e Employee, rafforzando l'impegno di ognuno rispetto agli obiettivi e alle sfide dell'azienda.

Nel corso del processo si promuove inoltre 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. La Direzione HR si impegna a verificare che l'intero processo di valutazione della performance annuale, non presenti discriminazioni di genere. PROCONSUL GROUP si impegna a comprendere la dimensione Diversità e Inclusione all'interno del Modello di Leadership e di conseguenza nel sistema di Performance Management.

3. Formazione, sviluppo professionale e comunicazione

PROCONSUL GROUP si impegna ad offrire pari opportunità di sviluppo senza alcuna discriminazione di genere, definendo standard trasparenti e coerenti con i processi di Performance Management e di Talent Development. Vengono previsti momenti formativi diretti a tutta la popolazione aziendale volti

a sensibilizzare sul tema della valorizzazione delle differenze, la parità di genere, l'inclusione, l'impatto sul business che hanno tali tematiche. Nello specifico, vengono sensibilizzati tutti i Line manager sui temi legati agli unconscious bias e alla capacità di agire in maniera inclusiva. Infine, PROCONSUL GROUP si impegna a coinvolgere, in maniera eguale, in tutte le iniziative e percorsi formativi tutto il personale indipendentemente dal genere e, a titolo esemplificativo, dall'abilità, dall'etnia, dall'orientamento sessuale o religioso.

Si impegna, inoltre, ad adottare tutte le misure organizzative che garantiscano che i generi siano equamente rappresentati tra i relatori del panel di tavole rotonde, eventi, convegni o altro evento anche di carattere scientifico

4. Valorizzazione del potenziale e percorsi di carriera

PROCONSUL GROUP promuove una cultura basata sulla meritocrazia e sul rispetto delle persone indipendentemente dal genere. Assicura che nei processi di Talent Development e Succession Planning avvenga un'adeguata selezione di candidate/i del genere meno rappresentato, con l'obiettivo di raggiungere l'equilibrio di genere nelle posizioni manageriali. PROCONSUL GROUP si impegna quindi che donne e uomini, in egual misura, siano rappresentati nei processi di nomina interni e, che quindi le short list dei candidati alle posizioni manageriali siano equamente rappresentate.

5. Definizione politiche retributive di breve e medio-lungo termine

La politica di remunerazione di PROCONSUL GROUP contribuisce alla realizzazione del Purpose, della missione, dei valori e delle strategie aziendali, attraverso la promozione di azioni e comportamenti rispondenti alla cultura Aziendale, nel rispetto dei principi di pluralità, pari opportunità, valorizzazione delle conoscenze e della professionalità delle persone, equità e non discriminazione previsti dal Codice Etico Aziendale. Gli interventi retributivi periodici, i processi e i sistemi di incentivazione di breve e lungo termine sono ancorati a principi di riconoscimento delle responsabilità attribuite, dei risultati conseguiti e della qualità dell'apporto professionale profuso, tenendo conto del contesto e dei riferimenti di mercato applicabili per cariche analoghe o per ruoli di livello assimilabile per responsabilità e complessità. L'azienda si impegna a garantire equità e opportunità di accesso ai medesimi trattamenti retributivi, indipendentemente dal genere.

6. Aspetti gestionali legati all'organizzazione del lavoro

PROCONSUL GROUP si impegna a migliorare il work-life balance degli employee in tutte le fasi della vita personale e professionale della persona attraverso l'adozione di una modalità di lavoro flessibile

(es. lavoro agile) non penalizzante e con tempi compatibili rispetto agli obiettivi assegnati. Inoltre, supporta il personale durante e dopo periodi di lunga assenza dal lavoro, evitando qualsiasi discriminazione durante e dopo il congedo, consentendo di rimanere in contatto con l’Azienda durante lo stesso e favorendo il reinserimento al termine. Infine, PROCONSUL GROUP si impegna a prevenire le molestie sessuali nei luoghi di lavoro attraverso un percorso dedicato di sensibilizzazione sulle molestie di genere che crei consapevolezza nelle persone e le guidi nei comportamenti quotidiani. Sostiene in ogni caso il principio della “Tolleranza Zero” verso abusi e molestie sul luogo di lavoro.

7. Segnalazioni

PROCONSUL GROUP incoraggia la segnalazione, anche in modalità anonima, delle proprie opinioni, di suggerimenti per il cambiamento dell’organizzazione, volti a favorire il dialogo e il confronto per tutelare e responsabilizzare in situazioni di:

- abuso fisico, verbale e digitale (molestia) nei confronti dei/delle dipendenti;
- molestie sessuali nei confronti dei/delle dipendenti;
- discriminazioni in fase di selezione e assunzione;
- discriminazioni in materia di pari opportunità nello sviluppo professionale e nelle promozioni;
- mancato rispetto dei diritti spettanti ai/alle lavoratori/lavoratrici in ambito di genitorialità e cura;
- mancato rispetto dei diritti spettanti ai/alle lavoratori/lavoratrici in ambito di conciliazione dei tempi di vita-lavoro;
- disparità retributiva;

A tale fine, è stata predisposta anche una specifica modalità operativa.

8. Misurazione KPI

PROCONSUL GROUP adotta un sistema di monitoraggio, attraverso una Dashboard, per garantire che la parità di genere sia gestita in maniera adeguata. La Dashboard contiene indicatori chiave di performance che forniscono una rappresentazione della popolazione aziendale. Questa dashboard viene aggiornata periodicamente e condivisa con il Comitato Guida per la Parità di Genere.

2. ADOZIONE E DIFFUSIONE

La Politica per la Parità di Genere di PROCONSUL GROUP è pubblicata sul sito internet aziendale.

ed è visionabile all'indirizzo: <https://www.proconsul-group.com/>

PROCONSUL GROUP si impegna a destinare un budget appropriato al Sistema di Gestione per la Parità di Genere, meglio dettagliato nel "Piano Strategico".

PROCONSUL GROUP ha istituito il Comitato Guida per la Parità di Genere; ogni istanza potrà essere inoltrata al comitato all'indirizzo e-mail appositamente creato:

paritadigenere@proconsul-group.com