

	Politica di Parità di Genere	
NUMERO:	DIRE_POL_01///	VERSIONE DEL: 15/03/2024
PAGINA:	Pagina 1 di	VERSIONE: 1.0
CLASSIFICAZIONE:	PUBBLICO	

Norma Applicabile		UNI/PdR 125:2022 <input checked="" type="checkbox"/>
-------------------	--	--

Politica per la Parità di Genere

Versione	Data	Commento
1.0	15/03/2024	Creazione Documento

PREMESSE

Pompadour riconosce che la valorizzazione ed il rispetto delle/dei collaboratrici/tori sono parte importante del successo di una azienda.

Pompadour Tè s.r.l. abbraccia la pluralità come condizione di arricchimento, valorizzando le singolari caratteristiche di ogni persona con cui si relaziona nell'ambito della sua attività.

Pompadour si impegna a recepire i principi di parità di genere sull'intero percorso professionale ai propri attuali e potenziali collaboratrici/tori. Tale impegno si declina in una strategia di sviluppo e gestione delle risorse umane in grado di garantire un efficace rispetto delle pari opportunità mediante la promozione di azioni concrete.

Parità ed equità sono due valori che meritano dignità e cura in termini assoluti. La parità di genere è un'espressione di questi, e come tale deve essere fatta propria, tutelata e incoraggiata dalle organizzazioni, con azioni concrete e trasversali a tutti i processi organizzativi e gestionali attraverso le persone che vi lavorano.

Editore: SIGE	Revisore: SIGE	Approvato: DIRE
---------------	----------------	-----------------

	Politica per la Parità di Genere	
NUMERO:	DIRE_POL_01	VERSIONE DEL: 15/03/2024
PAGINA:	Pagina 2 di 4	VERSIONE: 1.0
RISERVATO:	PUBBLICO	

La presente Politica:

- individua i principi e le indicazioni guida che definiscono l'impegno dell'organizzazione nei confronti dei temi relativi alla parità di genere, la valorizzazione delle diversità di genere e l'empowerment femminile;
- prevede l'istituzione di un comitato guida per l'efficace adozione e la continua ed efficace applicazione della politica per la parità di genere;
- assegna risorse, responsabilità ed autorità adeguate alla persecuzione, al raggiungimento ed al mantenimento degli obiettivi di parità di genere stabiliti;
- contiene i riferimenti a politiche/procedure a vario titolo collegate ai temi della parità di genere (es. gestione del personale e delle carriere, comunicazione interna ed esterna);
- viene comunicata, diffusa all'interno dell'organizzazione ed all'esterno dell'organizzazione, oltre che aggiornata sotto la responsabilità e il coordinamento della Direzione Aziendale e del Comitato Guida;
- si applica a tutte le collaboratrici/tori di Pompadour.

PRINCIPI GUIDA E AREE DI AZIONE

L'adozione e il perseguimento di un sistema di gestione per la parità di genere, avente come obiettivo ultimo la **"Certificazione di parità di genere"** di questa organizzazione, si propone di promuovere e tutelare la diversità e le pari opportunità sul luogo di lavoro, attraverso (i) l'analisi degli aspetti critici del comportamento di questa organizzazione e (ii) la misurazione degli stadi di miglioramento attraverso la predisposizione di specifici KPI di cui si rende conto nei documenti ufficiali.

Pompadour ha già mosso importanti passi nella direzione del superamento del divario di genere attraverso le iniziative che sono meglio sintetizzate nel piano strategico; nel contempo, tuttavia, è consapevole che il cammino per la parità di genere è lungo e richiede un impegno crescente, con l'intento di affrontare in maniera compiuta le aree tematiche maggiormente impattate da questo argomento, ovvero:

1. **Retribuzioni e carriere** --> Una cultura aziendale poco aperta alla parità di genere rischia di accentuare la disparità di trattamento in termini di retribuzione e crescita professionale. Pompadour si propone di continuare ad adottare e, ove necessario, migliorare gli strumenti, procedure e risorse necessari per superare questa disparità.
2. **Genitorialità e cura della famiglia** --> Sulla base di processi di discriminazione statistica, le organizzazioni attribuiscono alle madri mediamente un maggior coinvolgimento dei padri nella gestione della famiglia e della casa (evidenza provata dai dati) e quindi preferiscono assumere e promuovere uomini a cui non attribuiscono tali carichi. Di conseguenza all'interno della coppia ci sarà un vero incentivo per la donna a dedicarsi maggiormente al lavoro di cura e al lavoro domestico e all'uomo a investire nel lavoro e nella carriera. Questo vale sia per la cura di figli/figlie che per altri compiti familiari, come la cura degli anziani o di altri individui fragili nel proprio nucleo

	Politica di Parità di Genere	
NUMERO:	DIRE_POL_01///	VERSIONE DEL: 15/03/2024
PAGINA:	Pagina 3 di	VERSIONE: 1.0
CLASSIFICAZIONE:	PUBBLICO	

familiare. Si genera dunque un equilibrio discriminatorio da cui è difficile uscire, senza misure specifiche disegnate per lo scopo. Pompadour contrasta già oggi tale trend attraverso iniziative in grado di ristabilire l'equilibrio di genere.

3. **Bias gestionali e processi di gestione** --> I processi gestionali non sono neutri rispetto al genere. Un gruppo di valutatori completamente maschile sarà meno in grado di valutare le capacità di una lavoratrice donna. Il risultato, tuttavia, non è efficiente, poiché può portare alla selezione di profili candidati non sulla base del merito e quindi della futura performance, ma sulla base di altre caratteristiche. La presenza dei bias è molto costosa e la loro rimozione è estremamente difficile. Il primo passo è il riconoscimento della loro stessa esistenza, grazie ad indicatori oggettivi di misurazione. Pompadour crede fermamente che la gestione dei processi aziendali in modo neutro rispetto al genere renderà gli stessi più efficienti ed efficaci.
4. **Formazione e sensibilizzazione** --> La promozione della consapevolezza degli aspetti critici caratteristici di un'organizzazione e della stereotipazione del ruolo della donna all'interno del sistema Paese sono il punto di partenza per una reale comprensione e progressivo superamento del divario di genere. Pompadour prosegue la promozione di iniziative di formazione e sensibilizzazione a tutti i livelli, in parte già contemplate nella certificazione Audit Famiglia & lavoro.

COMITATO GUIDA

Con il presente documento viene istituito il Comitato Guida, composta da:

- Direzione Amministrativa e Finanziaria pro tempore;
- Responsabile Marketing pro tempore
- Assistente AD e HR pro tempore

Il compito del Comitato Guida, che si doterà di un proprio codice di condotta e si riunirà con cadenza almeno trimestrale, è quello di:

- garantire la continua ed efficace applicazione della presente politica per la parità di genere;
- verificare il rispetto del piano strategico, allo scopo di tradurre i temi della presente politica in obiettivi semplici, misurabili, realistici, pianificati nel tempo ed individualmente assegnati come responsabilità di attuazione;
- verifica dell'utilizzo delle risorse stanziare dalla Direzione per la concreta attuazione e perseguimento degli Obiettivi strategici contenuti nel piano strategico;
- promuovere la formazione e la sensibilizzazione rispetto ai temi oggetto del piano strategico, in particolare sensibilizzando le/i Manager che occupano posizioni apicali e che assumono la responsabilità di far vivere ed applicare i principi e gli obiettivi che ricadono sotto le rispettive sfere di responsabilità.

	Politica per la Parità di Genere	
NUMERO:	DIRE_POL_01	VERSIONE DEL: 15/03/2024
PAGINA:	Pagina 4 di 4	VERSIONE: 1.0
RISERVATO:	PUBBLICO	

RISORSE

La Direzione – previa valutazione di congruità stanzierà anno per anno la dotazione finanziaria necessaria per il supporto delle iniziative proposte dal Comitato Guida per l'efficace miglioramento del sistema di gestione per la parità di genere, segnatamente utili a:

- favorire la parità retributive di genere e di inquadramento e competenze;
- intervenire sui processi non rispettosi dei principi sopra identificati, allocando le risorse umane e gli strumenti necessari per la revisione di policies e prassi ad essi contrari;
- promuove la formazione e ogni iniziativa di sensibilizzazione ritenuta opportuno dal Comitato Guida per la responsabilizzazione dei dipendenti, ad ogni livello;
- promuovere le iniziative a sostegno della genitorialità, nelle forme che saranno pianificate e promosse nell'ambito del piano strategico.

COMUNICAZIONE INTERNA ED ESTERNA

Questa organizzazione si propone, attraverso le iniziative poste in essere dal Comitato Guida e dagli stakeholder da essa coinvolti, di impostare una comunicazione interna ed esterna neutra dal punto di vista del genere, attraverso iniziative in linea con i principi della presente politica e con gli obiettivi strategici da essa stabiliti.

In particolare, con riguardo alla comunicazione esterna, Pompadour si propone di:

- impostare le proprie campagne di marketing e pubblicità evitando azioni tali da alimentare eventuali stereotipi di genere ed utilizzando un linguaggio inclusivo e neutro;
- favorire la partecipazione ad eventi/webinars organizzati da Pompadour attraverso una composizione equilibrata dei generi;

Attraverso una revisione del documento delle parti interessate, già redatto in forza del sistema integrato UNI/ISO 9001/27001, il Comitato Guida identificherà ognuno degli stakeholder coinvolti nel proprio progetto di una comunicazione inclusiva e rispettosa dei temi della parità di genere.

MONITORAGGIO PERIODICO E CONTROLLO

La presente politica sarà revisionata annualmente sotto la responsabilità dell'Alta Direzione, allo scopo di poter adeguare i principi ivi promossi alla luce delle iniziative e degli avanzamenti promossi dal Comitato Guida all'interno dell'organizzazione.

Bolzano 15 marzo 2024

La Direzione Aziendale



Editore: SIGE	Revisore: SIGE	Approvato: DIRE
---------------	----------------	-----------------