

POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE E COLLEGATE

Aggiornata al 23.09.2024

MISSION E VISIONE STRATEGICA

Proludic S.r.l. è un riferimento per la creazione di parchi gioco e aree sportive; è al servizio dello sviluppo dei/le bambini/e e degli adulti di ogni età e del loro benessere, interpretando le esigenze sia delle amministrazioni pubbliche che dei privati.

Ha la forza di un gruppo multinazionale e di un team locale che interpreta le richieste del/la cliente ed opera con successo in Italia da oltre 20 anni.

Da sempre **Proludic** ha a cuore temi come: l'inclusione sociale, la lotta alla sedentarietà e la sostenibilità che persegue quotidianamente grazie all'ispirazione del suo fondatore Denis Le Poupon e di suo figlio Philippe.

Proludic crede fermamente nell'equità, nell'inclusione e nel sostegno attivo della parità di genere all'interno dell'organizzazione, veri e propri valori inseriti nella mission aziendale.

IL PERCORSO VERSO LA PARITÀ DI GENERE

Con l'obiettivo di svolgere al meglio la propria missione e in coerenza con la visione strategica, **Proludic** 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 **Proludic** 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 Proludic sono:

- RISPETTO DEI DIRITTI UMANI
- IMPARZIALITÀ E INCLUSIVITÀ
- CORRETTEZZA E TRASPARENZA



Creatori di aree gioco e di sport

- VALORIZZAZIONE E SVILUPPO DEL PERSONALE
- TUTELA DELLA PERSONA
- SICUREZZA E SALUTE
- EQUILIBRIO TRA LAVORO E VITA PERSONALE
- PARTECIPAZIONE E COINVOLGIMENTO
- CONTRASTO AD OGNI FORMA DI VIOLENZA E DISCRIMINAZIONE

L'attenzione con la quale **Proludic** 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;
- ✓ contrasto agli stereotipi, alla violenza di genere e protezione e sostegno alle vittime.
- ✓ sviluppo di un ambiente di lavoro inclusivo;
- ✓ sensibilizzazione e formazione sui temi di genere.

L'IMPEGNO DELLA DIREZIONE

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

Proludic 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/ fornitura dei prodotti;
- ✓ a sostenere il welfare familiare dei propri dipendenti attraverso modalità di lavoro (*remote working, part time, orari di lavoro flessibili*) tali da favorire la conciliazione tra attività professionale e vita privata;
- ✓ 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;
- ✓ a promuovere una comunicazione, anche attraverso attività di marketing e pubblicità, che dichiarino in modo trasparente la volontà di conseguire la parità di genere, valorizzare la diversità e supportare l'empowerment femminile, evitando nelle azioni pubblicitarie lo stereotipo di genere, diffondendo un'immagine positiva di donne e ragazze, utilizzando un linguaggio rispettoso delle differenze di genere ed allineando la propria comunicazione, sia interna che esterna ai valori ed alla cultura aziendale ivi esplicitati;
- ✓ a favorire e ad operare affinché vi sia un'equa e adeguata rappresentanza di genere tra i relatori e le relatrici del panel di tavole rotonde, ad eventi, convegni o altre manifestazioni anche di carattere scientifico.

POLITICHE SPECIFICHE SULLA PARITÀ DI GENERE

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

Nello specifico, gli impegni assunti da Proludic sono:

Selezione ed assunzione (recruitment)

Proludic si impegna fermamente a garantire un processo di selezione equo e privo di discriminazioni. L'azienda attribuisce grande importanza alla diversità e all'inclusione, riconoscendo il valore di avere una forza lavoro diversificata e multiculturale.

La filosofia di **Proludic** riguardo alla selezione del personale si basa su criteri trasparenti, imparziali e orientati al merito. Ogni candidato/a viene valutato/a esclusivamente in base alle proprie competenze, esperienze e capacità professionali. I processi di selezione vengono strutturati attentamente per eliminare qualsiasi forma di discriminazione, garantendo che le decisioni siano prese in base al merito e all'idoneità dei/le candidati/e.

L'azienda accoglie candidati/e provenienti da diverse sfere culturali, etniche, di genere e background, incoraggiando un ambiente di lavoro inclusivo e rispettoso delle differenze. La diversità è considerata una risorsa preziosa che arricchisce il contesto lavorativo e stimola l'innovazione.

Gestione della carriera

Proludic si distingue per l'impegno costante nella formazione e nello sviluppo del proprio personale, considerandolo un pilastro fondamentale per il successo dell'azienda. La compagnia riconosce che un personale ben preparato e in continua crescita è essenziale per affrontare le sfide del mercato in modo innovativo e competitivo.

Proludic progetta programmi formativi, adattati alle esigenze specifiche di ciascun dipendente e alle richieste delle diverse aree aziendali. Questi programmi coprono una vasta gamma di argomenti, tra cui competenze tecniche, commerciali, salute e sicurezza sul lavoro, così come tendenze del settore, normative e legislative e innovazioni tecnologiche e software. L'azienda offre sia corsi interni gestiti da esperti interni, sia opportunità di formazione esterna in collaborazione con istituti accreditati.

Equità salariale

Proludic si impegna a ridurre il divario retributivo di genere attraverso le seguenti azioni:

- ✓ Analisi e monitoraggio continuo dei salari: regolari analisi retributive per identificare eventuali disparità salariali tra uomini e donne e adottare misure correttive per eliminarle.

- ✓ Definizione di una struttura retributiva equa: implementazione una struttura retributiva basata su criteri oggettivi e trasparenti, che premi le competenze e l'esperienza senza discriminazioni di genere.

Genitorialità, cura

Proludic riconosce l'importanza di supportare la genitorialità e la cura della famiglia attraverso le seguenti iniziative:

- ✓ Programmi pre, durante e post gravidanza: creazione di piani di supporto per il rientro al lavoro dopo i congedi parentali, che includano formazione e aggiornamenti per aiutare i dipendenti a reintegrarsi efficacemente nel loro ruolo.
- ✓ Pacchetto maternità: voucher, piattaforma di consulenza ed omaggio ai neogenitori.

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

Proludic promuove un ambiente di lavoro che supporta un sano equilibrio tra vita professionale e personale, attraverso le seguenti misure:

- ✓ Creazione di una cultura inclusiva e rispettosa: promozione di una cultura aziendale che valorizzi e rispetti l'equilibrio vita-lavoro, incoraggiando manager e leader a sostenere i dipendenti nel raggiungimento di questo equilibrio.
- ✓ Incontri regolari per feedback e miglioramento: organizzare incontri regolari per discutere con i dipendenti delle loro esigenze e raccogliere feedback su come migliorare ulteriormente le politiche di conciliazione vita-lavoro.
- ✓ Eventi di team building e socializzazione: organizzare eventi di team building e attività sociali per rafforzare le relazioni tra colleghi e promuovere un ambiente di lavoro collaborativo e amichevole.
- ✓ Tecnologie di supporto per il lavoro a distanza: fornire ai dipendenti le tecnologie necessarie per lavorare efficacemente da remoto, incluse piattaforme per videoconferenze, strumenti di collaborazione online e software di gestione dei progetti.

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

L'attenzione rivolta da parte di **Proludic** alle attività di sensibilizzazione per prevenire molestie, abusi e/o mobbing sul luogo di lavoro, ha determinato l'introduzione di procedure specifiche per denunciare, anche in forma anonima, tali situazioni, ove dovessero presentarsi e fornire specifica tutela al/alla

lavoratore/trice nonché specifici sistemi di monitoraggio, attraverso survey volte a misurare del gradimento e dell'efficacia delle misure introdotte.

MONITORAGGIO E ATTUAZIONE DELLA POLITICA

Nel quadro più ampio delle linee programmatiche dell'organizzazione, la Politica generale sulla parità di genere prevede la definizione e il Riesame periodico degli obiettivi sulla parità di genere.

Al Comitato Guida per la Parità di Genere spetta quindi il compito di valutarne l'idoneità e la necessità di effettuare modifiche o integrazioni.

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.