

# 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 dichiari 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.