

POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE

Lo scopo e gli sforzi della nostra organizzazione

È noto come oramai da diversi anni, il legislatore nazionale, anche sulla base della normativa europea e delle agende che superano l'ambito di competenze europeo, abbia messo al centro dell'attenzione la questione relativa al divario di genere all'interno di diverse dimensioni chiave, tra cui la partecipazione economica, i risultati scolastici, l'emancipazione politica per citarne solo alcuni.

Dagli studi più recenti emerge che il divario di genere nella partecipazione economica rimane tra i principali ostacoli all'empowerment femminile. Il lento progresso osservato negli ultimi anni sulla riduzione di questo divario può essere ricondotto a due tendenze opposte:

- da un lato, il continuo aumento della quota di donne tra i professionisti qualificati, così come il progresso verso l'uguaglianza salariale,
- dall'altro lato, le disparità di reddito complessive colmate solo in parte e la persistente assenza di donne nelle posizioni di leadership.

Nonostante l'enorme contributo all'economia, attraverso il loro ruolo produttivo e riproduttivo, salariato e non pagato, molte donne continuano ad essere soggette a dipendenza economica, discriminazioni e sfruttamento.

La pandemia COVID-19 ha ulteriormente impoverito una buona parte delle donne, che hanno maggiori probabilità di essere occupate con contratti precari o lavorare nell'economia informale, risultando particolarmente a rischio durante i periodi di crisi e recessione economica. In prevalenza, infatti, nel corso della pandemia, sono state soprattutto le donne a prendersi cura della famiglia, rinunciando talvolta al lavoro e influenzando così negativamente il livello del loro reddito.

In questo contesto **la promozione dell'uguaglianza di genere e dell'empowerment delle donne** diventano un fattore cruciale per la **MONÒ LAB s.r.l.** che intende così:

- promuovere al proprio interno, oltre che verso l'esterno, i propri impegni per l'attestazione di una cultura orientata alla valorizzazione delle diversità oltre che aperta alla parità di genere, alla genitorialità e al bilanciamento dei tempi vita-lavoro, quale supporto all'empowerment femminile;
- promuovere la parità di genere relativa alla presenza e alla crescita professionale delle donne che fanno parte della propria Organizzazione;
- valorizzare le diversità presenti nei ruoli che operano nell'organizzazione e sviluppare e mantenere processi in grado di sviluppare l'empowerment femminile nelle attività di business;
- garantire che i generi siano equamente rappresentati tra i relatori del panel di tavole rotonde, eventi, convegni o altro evento anche di carattere scientifico (soprattutto nel caso specifico di eventi volti a motivare l'intero personale).

L'attenzione dell'organizzazione, nel percorso che assicura il raggiungimento e il mantenimento di tale scopo, focalizza i propri sforzi nelle seguenti aree predisposte dalla prassi UNI 125:2022:

1. Cultura e strategia;
2. Governance;
3. Processi HR;
4. Opportunità;
5. Equità remunerativa;
6. Genitorialità.

L'organizzazione crede che lo sviluppo di un modello culturale che promuove la parità di genere, oltre a generare "valore sociale" apprezzato nel contesto economico istituzionale europeo, costituisca un fattore di sviluppo per il proprio business.

Risultati basati sulla soddisfazione delle parti interessate

MONÒ LAB s.r.l. intende assicurare la parità di genere attraverso azioni concrete che, oltre a risultare conformi ai requisiti/indicatori stabiliti per le singole aree individuate, risultino di reale e concreto apprezzamento da parte delle donne presenti nell'Organizzazione in qualità di parti interessate privilegiate rispetto ai risultati che il sistema di gestione produce e intenderà produrre nel tempo.

L'organizzazione, con la volontà di porre attenzione a qualunque circostanza della vita lavorativa delle donne che lavorano al suo interno, ha scelto di guardare a tale "ciclo di vita" attraverso i seguenti aspetti:

- Selezione ed assunzione (recruitment);
- Gestione della carriera;
- Equità salariale;
- Genitorialità, cura;
- Conciliazione dei tempi vita-lavoro (work-life balance);

- Prevenzione abusi e molestie.

Per ciascuno dei seguenti aspetti, la **MONÒ LAB s.r.l.** ha stabilito le politiche più specifiche che sono riportate di seguito. A ciascuna politica che esprime i principi a cui l'azienda si ispira, l'Organizzazione ha associato degli **obiettivi di parità, specifici e misurabili, indicati nel Piano Strategico**.

La Direzione Aziendale si impegna a dare massima diffusione della presente Politica attraverso:

- **comunicazione capillare verso tutte le risorse umane** che costituiscono l'Organizzazione;
- **attività di formazione e sensibilizzazione sul tema della parità di genere;**
- **la pubblicazione sul proprio sito aziendale.**

Mediante l'utilizzo di apposita cassetta per le segnalazioni, la **MONÒ LAB s.r.l.** intende offrire la possibilità a dipendenti, collaboratori ed utenti di segnalare possibili condotte non in linea con i principi di onestà, trasparenza, rispetto della diversità, promozione dell'inclusione e responsabilità sociale, garantendo al contempo la conformità con le normative nazionali ed internazionali applicabili. Le segnalazioni verranno ricevute da personale dedicato, che provvederà a gestirle con sollecitudine, nei tempi prescritti dalla normativa.

La Direzione Aziendale provvederà, con cadenza almeno annuale salvo più stringente esigenza, a riesaminare la presente Politica affinché la stessa possa essere riconfermata o aggiornata anche tenendo conto del proprio contesto di riferimento, dell'evoluzione normativa sul tema della parità di genere, sugli esiti dei monitoraggi e delle verifiche interne.

POLITICHE SPECIFICHE PER LA PARITÀ DI GENERE

SELEZIONE ED ASSUNZIONE (RECRUITMENT)

La **MONÒ LAB s.r.l.** nelle attività di selezione ed assunzione del personale da impiegare nelle attività si impegna nel rispettare, nella prospettiva del miglioramento, i seguenti criteri e principi:

- La selezione della persona candidata deve essere esercitata in maniera neutrale rispetto al genere;
- I criteri di selezione devono prendere in considerazione i requisiti rivolti alle qualità personali come la professionalità, la competenza, la specializzazione, l'esperienza;
- La selezione non deve prevedere questioni relative a matrimonio, gravidanza e responsabilità familiari;
- La selezione deve considerare, tenendo conto della natura dell'Organizzazione e del settore di intervento, che la presenza delle donne e degli uomini nell'organico deve essere bilanciata rispetto al totale delle persone presenti;
- I ruoli riferiti a dirigenti, responsabili di area/unità/uffici, di riporto al vertice e con delega al budget, devono tendere ad una distribuzione equilibrata tra generi;
- La posizione lavorativa, prevista in fase di assunzione, deve prevedere una retribuzione riferita alle mansioni e alle responsabilità e non influenzata dal genere;
- La selezione deve considerare che le percentuali di donne e uomini il cui contratto prevede una remunerazione variabile siano bilanciate.

GESTIONE DELLA CARRIERA

La **MONÒ LAB s.r.l.** è consapevole che i risultati economici raggiunti dipendono anche dalle risorse umane che vi lavorano e tutte le occasioni di sviluppo di tale carriera intende riferirle ai soli risultati e al solo merito della persona a prescindere dal genere. La nostra Organizzazione, nella prospettiva del miglioramento, gestisce le carriere del personale interno rispettando i seguenti principi:

- L'attribuzione di ruoli e mansioni deve considerare un bilanciamento di genere nelle posizioni manageriali;
- I percorsi di carriera del personale devono essere promossi e accessibili a tutte le persone, indifferentemente dal genere; tutti i lavoratori devono poter appurare, in maniera trasparente, il mantenimento degli equilibri riferiti alla parità di genere;
- L'ambiente lavorativo nel quale si trascorre la gran parte della giornata deve assicurare la possibilità (tecnologica e fisica) a tutte le persone di esprimersi ed il benessere visto come sicurezza e comfort;
- La formazione per lo sviluppo delle competenze e della consapevolezza rappresenta un processo fondamentale inteso a rimuovere eventuali difficoltà di carriera e a ripristinare eventuali equilibri di leadership nel genere;
- Le fasi di distacco del personale dall'Organizzazione in caso di licenziamento sono strettamente esaminate verificando il turnover in base al genere oltre che assicurando la definizione di criteri trasparenti e verificabili;
- Le promozioni tengono sempre conto di criteri di capacità, di competenza e di potenziale di sviluppo professionale, del tutto indipendentemente dal genere;

- Valorizzazione della mobilità interna e della successione a posizioni manageriali coerenti con i principi di un'organizzazione inclusiva e rispettosa della parità di genere.

EQUITÀ SALARIALE

La nostra organizzazione, in fase di assunzione e durante tutta la carriera del personale intende assicurare l'equità salariale a prescindere dal genere. L'organizzazione non considera asimmetricamente i costi da sostenere per remunerare le persone di genere diverso. Nel provvedere alla determinazione, alla corresponsione e alle modifiche della retribuzione, l'organizzazione rispetta i seguenti principi:

- La retribuzione delle persone è riconosciuta in relazione al ruolo e alle responsabilità e, eventuali aggiunte a titolo di benefit e di premio a tale retribuzione, si intendono esclusivamente basate sui risultati prodotti e riconosciuti;
- La retribuzione, la corresponsione di premi e l'assegnazione di benefit, per trasparenza, sono documentate e accessibili all'interno dell'Organizzazione;
- I criteri di retribuzione, premi e benefit sono documentati e accessibili all'intero staff;
- A chiunque dello staff è riconosciuto il diritto di segnalare eventuali disparità.

GENITORIALITÀ, CURA

La **MONÒ LAB s.r.l.** intende non costituire alcun ostacolo alla genitorialità, supportando la maternità e la paternità attraverso attività intese a soddisfare le esigenze di chi deve bilanciare il proprio impegno tra il lavoro e la propria genitorialità. L'organizzazione sostiene tale intenzione alla luce dei seguenti principi:

- La maternità e la paternità sono sostenute da programmi di formazione, informazione e re-inserimento;
- La maternità è assistita prima, durante e dopo la nascita;
- Il congedo di paternità deve essere promosso affinché ne usufruiscano tutti i potenziali beneficiari per l'intero periodo previsto dalla legge;
- I rientri dal congedo sono supportati da specifiche iniziative di ri-orientamento.

Per quanto concerne la "presenza di policy per il mantenimento di benefit 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" (indicatore 3 dell'Area tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro), l'azienda ha ritenuto necessario e imprescindibile implementare, per una più effettiva promozione della parità di genere e della genitorialità, un sistema di tutela e valorizzazione delle competenze e soft skills acquisiti durante il periodo della maternità/paternità. Tra le misure previste si riportano:

- Prolungamento del tempo di lavoro in smartworking sulla base di esigenze personali che trovino riscontro nelle disponibilità aziendali;
- Maggiore attenzione nella programmazione oraria giornaliera al fine di venire incontro alle esigenze del personale interessato;
- Autorizzazione a partecipare a incontri in modalità "remota" al fine di vivere la maternità/paternità come un plus e non come un problema.

CONCILIAZIONE DEI TEMPI VITA-LAVORO (WORK-LIFE BALANCE)

La **MONÒ LAB s.r.l.** intende poter fornire al proprio personale la possibilità di gestire il tempo da dedicare alla vita e al lavoro attraverso un equilibrio che tenga conto sia degli obiettivi di business dell'Organizzazione, sia del benessere psicofisico del lavoratore derivante da una maggiore libertà di autodeterminazione. I principi alla base della conciliazione dei tempi di vita-lavoro sono i seguenti:

- Le misure work life balance sono rivolte a tutto il personale a prescindere dal genere;
- L'organizzazione adotta il part time, la flessibilità degli orari e – quando opportuno e operativamente possibile - lo smart working quale modalità di lavoro flessibile nel tempo e nello spazio, in grado di avere impatti positivi su lavoratrici e lavoratori anche in un'ottica di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro;
- L'organizzazione permette il collegamento telematico con tutto il personale che lavora dall'esterno (a prescindere dal contratto), per operazioni di lavoro e la partecipazione alle riunioni.

PREVENZIONE ABUSI E MOLESTIE

La **MONÒ LAB s.r.l.** ripudia ogni forma di abuso e di molestia e a tal proposito esercita un'attività di prevenzione e repressione del fenomeno a tolleranza zero. L'organizzazione attua la sua prevenzione attraverso azioni concrete che prevedono:

- Individuazione dei rischi relativi ad abusi e molestie e pianificazione delle azioni di prevenzione in ragione dei rischi individuati;
- Implementazione di un sistema di segnalazione per sospetti e/o fatti inerenti ad abusi e molestie;
- L'assoluta tutela, da parte dell'Organizzazione delle persone segnalanti, da successive eventuali ritorsioni;
- L'analisi degli eventuali episodi di abusi e molestie segnalati e, laddove il caso sia accertato, l'implementazione di azioni correttive immediate e appropriate, la cui natura dipenderà dalla gravità del fatto accertato;

POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE

MOD-01-D

- La promozione di comportamenti e di un linguaggio in grado di garantire un ambiente di lavoro inclusivo e rispettoso delle diversità di genere.

CONTROLLO DOCUMENTO	
Rev.	00
Data di emissione del documento	16/03/2026
Autore	MONÒ LAB s.r.l.
Firma autore	
Firma per approvazione emissione	MONÒ LAB s.r.l.
Stato del documento	☐ In uso ☐ Ritirato