

1. Introduzione

La Politica per la Parità di Genere di Edafos Formazione SRL rappresenta un impegno concreto verso la promozione dell'equità, della diversità e dell'inclusione in tutti gli ambiti aziendali. La nostra organizzazione riconosce che il rispetto dei principi di parità di genere non solo è un obbligo morale, ma costituisce anche un elemento strategico per il miglioramento del benessere interno, della reputazione aziendale e delle performance complessive.

Mission e Vision di Edafos Formazione SRL

La missione di Edafos Formazione SRL è quella di offrire un ambiente di lavoro inclusivo, in cui ogni persona possa sentirsi valorizzata e supportata nel raggiungimento del proprio potenziale. La nostra visione strategica include la costruzione di una cultura aziendale basata sull'equità, che favorisca la crescita professionale di tutte le risorse umane, indipendentemente dal genere, dall'età, dall'orientamento sessuale, dalla religione o dall'origine etnica.

Impegno verso la Parità di Genere e la Sostenibilità

Edafos Formazione SRL considera la parità di genere un valore essenziale e un fattore abilitante per il raggiungimento di obiettivi più ampi di sostenibilità sociale ed economica. Tale impegno si traduce in politiche aziendali volte a garantire uguali opportunità, a prevenire ogni forma di discriminazione e a promuovere la diversità come risorsa strategica.

Riferimenti Normativi e Standard Applicabili

Questa politica è sviluppata in conformità ai principi e alle linee guida stabilite dalla norma UNI/PdR 125:2022, integrando i valori espressi dall'Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile, in particolare gli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDG) relativi alla parità di genere e alla riduzione delle disuguaglianze. Ulteriori riferimenti includono:

- La Dichiarazione Universale dei Diritti Umani
- Le Convenzioni dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO) sulla non discriminazione e sulla parità di genere
- Il Global Compact delle Nazioni Unite

Attraverso questo documento, Edafos Formazione SRL conferma il suo impegno a creare e mantenere un ambiente di lavoro in cui il rispetto per la dignità di ogni individuo sia al centro di ogni attività aziendale.

2. Principi Fondamentali

La Politica per la Parità di Genere di Edafos Formazione SRL si fonda su una serie di principi cardine che guidano ogni azione e iniziativa dell'organizzazione. Questi principi costituiscono il pilastro di una cultura aziendale equa, inclusiva e orientata al benessere di tutte le persone coinvolte.

2.1 Inclusività e Diversità

Edafos Formazione SRL promuove un ambiente in cui le differenze siano riconosciute, rispettate e valorizzate come risorse preziose. La diversità di genere, età, orientamento sessuale, religione, abilità psicofisiche e background culturale è considerata un elemento chiave per arricchire il lavoro di squadra e stimolare l'innovazione.

2.2 Correttezza, Trasparenza e Meritocrazia

L'organizzazione garantisce che tutte le decisioni aziendali, inclusi i processi di selezione, promozione e gestione delle risorse umane, siano basate su criteri di trasparenza, equità e meritocrazia. Edafos Formazione SRL si impegna a evitare qualsiasi forma di favoritismo o discriminazione diretta o indiretta.

2.3 Rispetto e Valorizzazione delle Risorse Umane

Al centro della nostra politica vi è il rispetto per la dignità di ogni individuo. Ci impegniamo a garantire condizioni di lavoro sicure, salubri e rispettose della sfera psicologica e culturale delle persone. Ogni collaboratore e collaboratrice è incoraggiato a esprimere il proprio potenziale e a contribuire al successo dell'organizzazione.

2.4 Impegno Etico

Edafos Formazione SRL si allinea a standard etici elevati e si oppone fermamente a ogni forma di discriminazione, abuso, molestia o comportamento lesivo. L'etica aziendale è un valore imprescindibile, che si riflette in tutte le relazioni professionali interne ed esterne.

2.5 Sostenibilità Sociale

L'organizzazione considera la parità di genere come un elemento integrante della propria strategia di sostenibilità sociale, contribuendo attivamente alla creazione di una società più equa. Il nostro approccio mira a generare impatti positivi sia internamente che nella comunità di riferimento.

2.6 Promozione della Collaborazione e dell'Inclusione

La collaborazione tra colleghi e colleghe è incentivata attraverso politiche che promuovono un ambiente di lavoro aperto e dialogico. La cultura inclusiva di Edafos Formazione SRL si basa sul principio che ogni persona abbia un valore unico da offrire.

3. Obiettivi Strategici

La Politica per la Parità di Genere di Edafos Formazione SRL definisce una serie di obiettivi strategici volti a garantire un ambiente di lavoro equo, inclusivo e orientato alla crescita personale e professionale di tutte le risorse umane. Questi obiettivi rappresentano l'impegno dell'organizzazione nel promuovere una cultura aziendale che valorizzi la diversità e l'uguaglianza di opportunità.

3.1 Eliminazione del Gender Gap

Edafos Formazione SRL si impegna a ridurre e progressivamente eliminare il divario di genere in tutti gli ambiti aziendali, inclusi:

- Accesso a ruoli di responsabilità e leadership.
- Retribuzione e benefit economici.
- Opportunità di formazione e sviluppo professionale.

3.2 Promozione di un Ambiente di Lavoro Inclusivo

L'organizzazione mira a creare un contesto in cui ogni persona, indipendentemente dal genere o da altre caratteristiche personali, possa sentirsi rispettata, valorizzata e supportata. A tal fine, sono promossi:

- Programmi di sensibilizzazione e formazione su diversità e inclusione.
- Politiche per prevenire e gestire eventuali episodi di discriminazione o molestia.

3.3 Incremento della Rappresentanza Femminile

Un obiettivo chiave è garantire una rappresentanza equilibrata dei generi, in particolare nei ruoli decisionali e nelle posizioni strategiche. L'organizzazione si impegna a monitorare costantemente i progressi verso questo traguardo attraverso audit periodici e analisi dei dati.

3.4 Equità Salariale e Trasparenza Retributiva

Edafos Formazione SRL si adopera per garantire una totale equità salariale tra uomini e donne, assicurando che:

- La retribuzione sia basata esclusivamente su criteri di merito e competenza.
- Ogni dipendente sia informato sulle politiche retributive adottate.

3.5 Supporto alla Genitorialità e alla Conciliazione Vita-Lavoro

L'organizzazione promuove politiche volte a favorire l'equilibrio tra vita professionale e personale, con particolare attenzione ai genitori e ai caregiver. Tra le iniziative:

- Promozione dello smart working e flessibilità oraria.
- Introduzione di congedi parentali e misure di supporto per la cura familiare.

3.6 Crescita Professionale e Accesso Paritario

Edafos Formazione SRL incentiva la crescita professionale di tutti i dipendenti attraverso:

- Programmi di sviluppo e formazione personalizzati.
- Piani di carriera che garantiscano pari opportunità a prescindere dal genere.

3.7 Misurazione e Monitoraggio degli Obiettivi

L'organizzazione si impegna a misurare i progressi attraverso indicatori chiave di prestazione (KPI) e a comunicare i risultati in maniera trasparente a tutte le parti interessate.

4. Aree di Applicazione

La Politica per la Parità di Genere di Edafos Formazione SRL si applica trasversalmente a tutte le funzioni e i processi aziendali, integrandosi con le pratiche operative quotidiane. Ogni area è regolata da specifiche linee guida che garantiscono la coerenza e l'efficacia delle azioni intraprese per promuovere la parità di genere.

4.1 Processi di Selezione e Assunzione

Edafos Formazione SRL si impegna a garantire che i processi di selezione siano:

- Basati su criteri oggettivi, trasparenti e privi di stereotipi di genere.
- Finalizzati a promuovere l'equilibrio di genere nelle diverse aree aziendali.
- Supportati da job description neutrali e formazione specifica per il personale addetto alla selezione, per riconoscere e superare bias inconsci.

4.2 Gestione delle Carriere e Percorsi di Crescita Professionale

L'organizzazione offre pari opportunità di avanzamento di carriera attraverso:

- Piani di sviluppo personalizzati basati sulle competenze individuali.
- Valutazioni delle performance imparziali e periodiche.
- Programmi di mentorship per favorire l'empowerment femminile.

4.3 Equità Salariale e Trasparenza Retributiva

Edafos Formazione SRL garantisce che:

- Le retribuzioni siano determinate esclusivamente in base a criteri meritocratici.
- Vengano effettuati audit periodici per monitorare l'equità retributiva.
- Le politiche retributive, inclusi benefit e premi, siano comunicate in modo chiaro e trasparente a tutti i dipendenti.

4.4 Supporto alla Genitorialità e alla Cura

L'organizzazione promuove politiche per sostenere i dipendenti con responsabilità familiari, tra cui:

- Congedi parentali e familiari estesi, per favorire il bilanciamento tra vita personale e professionale.
- Iniziative per il reinserimento lavorativo dopo lunghi periodi di assenza, come percorsi di formazione dedicati.
- Introduzione di servizi di supporto, quali flessibilità oraria e smart working.

4.5 Conciliazione dei Tempi Vita-Lavoro

Per migliorare il benessere dei dipendenti, Edafos Formazione SRL ha implementato:

- Politiche di orario flessibile, con fasce di entrata e uscita adattabili alle esigenze personali.
- Iniziative di lavoro agile, ove applicabile, per favorire una migliore gestione del tempo.
- Un ambiente di lavoro che incentivi il dialogo e l'ascolto per identificare e soddisfare le necessità di ciascuno.

4.6 Attività di Prevenzione e Tutela

L'azienda adotta misure preventive per garantire un ambiente di lavoro sicuro e rispettoso, attraverso:

- Sistemi di segnalazione anonima per molestie, discriminazioni o comportamenti scorretti.
- Formazione specifica per prevenire stereotipi e pregiudizi di genere.
- Revisione periodica delle procedure aziendali per assicurare conformità alla normativa vigente.

4.7 Coinvolgimento degli Stakeholder

Edafos Formazione SRL estende il proprio impegno alla parità di genere anche a fornitori, clienti e partner, promuovendo relazioni basate su principi di equità e inclusione.

5. Iniziative e Strumenti Operativi

Per garantire l'efficacia della Politica per la Parità di Genere di Edafos Formazione SRL, l'organizzazione ha sviluppato una serie di iniziative e strumenti operativi volti a promuovere concretamente i principi di equità, inclusione e diversità in tutti gli ambiti aziendali.

5.1 Piani Formativi per la Sensibilizzazione

Edafos Formazione SRL offre programmi di formazione continua per diffondere una cultura inclusiva e abbattere pregiudizi e stereotipi di genere. Le iniziative includono:

- Workshop e seminari per la sensibilizzazione sul tema della diversità e dell'inclusione.
- Corsi specifici per i manager, finalizzati a sviluppare competenze di leadership inclusiva.
- Sessioni di formazione per il personale HR sul riconoscimento e la gestione dei bias inconsci.

5.2 Sistemi di Monitoraggio e Valutazione

L'organizzazione ha implementato strumenti per monitorare costantemente i progressi in tema di parità di genere, tra cui:

- Indicatori di Performance (KPI): Misurano i progressi relativi all'equità salariale, alla rappresentanza di genere nei ruoli decisionali e alla partecipazione a programmi di sviluppo.
- Audit periodici: Valutano l'efficacia delle politiche adottate e identificano eventuali aree di miglioramento.

5.3 Strumenti di Segnalazione

Edafos Formazione SRL ha istituito un sistema di segnalazioni per garantire un ambiente di lavoro sicuro e rispettoso:

- Canali di segnalazione anonimi: Consentono ai dipendenti di riportare episodi di discriminazione, molestia o altri comportamenti non conformi ai principi aziendali.
- Supporto tempestivo: Le segnalazioni vengono gestite da un comitato dedicato, che garantisce riservatezza e un'azione rapida e imparziale.

5.4 Promozione dello Smart Working e della Flessibilità Oraria

Per favorire la conciliazione tra vita personale e professionale, l'organizzazione ha introdotto:

- Smart working: Disponibile per le mansioni compatibili, con strumenti tecnologici adeguati per supportare la produttività.
- Flessibilità oraria: Fasce di entrata e uscita flessibili per adattarsi alle esigenze individuali dei dipendenti.

5.5 Programmi di Mentorship

L'azienda promuove programmi di mentorship per sostenere la crescita professionale delle donne e di altri gruppi sotto-rappresentati. Questi programmi includono:

- Affiancamento a figure di riferimento per favorire lo sviluppo di competenze e la pianificazione di carriera.
- Opportunità di networking per ampliare le prospettive professionali.

5.6 Comunicazione Interna ed Esterna

Edafos Formazione SRL comunica con trasparenza i propri obiettivi e i progressi in materia di parità di genere attraverso:

- Intranet aziendale: Aggiornamenti regolari sui programmi e le iniziative in corso.
- Pubblicazione di report annuali: Inclusivi dei KPI e delle azioni intraprese.
- Eventi e campagne di sensibilizzazione: Rivolti sia al personale interno che agli stakeholder esterni.

5.7 Collaborazioni e Partnership

L'organizzazione collabora con enti e associazioni che promuovono la parità di genere, tra cui:

- Partner certificati secondo la UNI/PdR 125:2022.
- Associazioni locali e nazionali impegnate nella valorizzazione della diversità.

6. Comitato Parità di Genere

Per garantire l'applicazione efficace e il miglioramento continuo della Politica per la Parità di Genere, Edafos Formazione SRL ha istituito un Comitato Parità di Genere. Questo organo rappresenta un punto di riferimento per tutte le questioni relative alla parità di genere e supervisiona le iniziative e le azioni aziendali in questa direzione.

6.1 Composizione del Comitato

Il Comitato Parità di Genere è costituito da figure chiave dell'organizzazione, selezionate per le loro competenze e la loro sensibilità ai temi di diversità e inclusione. La composizione include:

- **Responsabile Risorse Umane (HR):** Coordinatore del Comitato.
- **Rappresentanti della Direzione:** Per garantire un supporto strategico e operativo.
- **Rappresentanti del Personale:** Per assicurare che le voci di tutti i dipendenti siano ascoltate.
- **Consulenti esterni, se necessario:** Esperti in parità di genere e inclusione.

6.2 Compiti e Responsabilità

Il Comitato Parità di Genere ha il compito di:

1) Pianificazione e Monitoraggio:

- a) Definire e aggiornare il Piano Strategico per la Parità di Genere.
- b) Monitorare il raggiungimento degli obiettivi strategici attraverso l'analisi dei KPI.

2) Gestione delle Segnalazioni:

- a) Ricevere, analizzare e rispondere alle segnalazioni di discriminazione, molestie o comportamenti non conformi.
- b) Garantire riservatezza e imparzialità nella gestione dei reclami.

3) Formazione e Sensibilizzazione:

- a) Promuovere iniziative di sensibilizzazione e formazione sui temi della parità di genere.
- b) Supportare la diffusione della cultura inclusiva a tutti i livelli aziendali.

4) Collaborazione con Enti Certificatori e Stakeholder:

- a) Interagire con enti certificatori per garantire la conformità alla norma UNI/PdR 125:2022.

b) Collaborare con stakeholder interni ed esterni per promuovere le migliori pratiche.

6.3 Gestione dei Reclami

Il Comitato è responsabile della gestione dei reclami relativi alla parità di genere attraverso:

- **Procedure trasparenti e strutturate:** Inclusa la possibilità di segnalazioni anonime.
- **Indagini approfondite:** Con un approccio imparziale e rispettoso della privacy.
- **Risoluzioni tempestive:** Attuazione di misure correttive e preventive per evitare il ripetersi delle problematiche.

6.4 Riunioni e Comunicazione

Il Comitato si riunisce periodicamente per:

- Verificare l'andamento del Piano Strategico e dei KPI.
- Proporre nuove iniziative per migliorare l'efficacia delle politiche adottate.
- Condividere i risultati con la Direzione e il personale tramite report interni e pubblicazioni sul sito aziendale.

6.5 Valutazione dell'Efficacia

Il Comitato Parità di Genere conduce una revisione annuale per valutare:

- L'efficacia delle iniziative e delle azioni intraprese.
- La necessità di aggiornare o integrare le politiche aziendali.
- I progressi rispetto agli obiettivi strategici.

7. Piano Strategico per la Parità di Genere

Il Piano Strategico per la Parità di Genere rappresenta uno strumento fondamentale per tradurre gli impegni di Edafos Formazione SRL in azioni concrete e misurabili. Questo piano definisce le linee guida operative, gli obiettivi specifici e le modalità di monitoraggio per garantire il raggiungimento dei risultati attesi.

7.1 Definizione e Struttura del Piano

Il Piano Strategico per la Parità di Genere è elaborato dal Comitato Parità di Genere e approvato dalla Direzione aziendale. La sua struttura comprende:

- **Obiettivi specifici:** Basati sulle Aree Tematiche definite dalla norma UNI/PdR 125:2022.
- **Indicatori di Performance (KPI):** Strumenti per misurare i progressi nelle diverse aree d'azione.
- **Risorse allocate:** Budget e strumenti dedicati all'attuazione delle iniziative.
- **Tempistiche:** Pianificazione temporale delle attività con verifiche periodiche.

7.2 Principali Obiettivi del Piano

Il Piano Strategico si concentra sui seguenti obiettivi principali:

1) Promuovere la parità di genere nei ruoli di leadership:

- a) Aumentare la rappresentanza femminile nei ruoli decisionali.
- b) Garantire pari opportunità di accesso a percorsi di crescita professionale.

2) Garantire l'equità salariale:

- a) Ridurre eventuali divari retributivi attraverso audit regolari.
- b) Comunicare in modo trasparente le politiche retributive.

3) Sostenere la conciliazione vita-lavoro:

- a) Introdurre politiche di flessibilità oraria e smart working.
- b) Offrire supporto per i dipendenti con responsabilità familiari.

4) Prevenire discriminazioni e molestie:

- a) Creare un sistema strutturato per la segnalazione e la gestione delle problematiche.
- b) Formare il personale per riconoscere e affrontare comportamenti scorretti.

7.3 Aggiornamento e Revisione

Il Piano Strategico viene aggiornato annualmente dal Comitato Parità di Genere per:

- Valutare i progressi rispetto agli obiettivi prefissati.
- Integrare nuove linee d'azione in base alle necessità emerse e ai cambiamenti normativi.
- Coinvolgere attivamente i dipendenti nel processo di miglioramento.

7.4 Coinvolgimento delle Parti Interessate

Il Piano Strategico include una sezione dedicata alla collaborazione con:

- **Stakeholder interni:** Coinvolgimento attivo del personale attraverso comunicazioni periodiche e sessioni di feedback.
- **Stakeholder esterni:** Fornitori, clienti e partner invitati a condividere e adottare pratiche di inclusione e parità.

7.5 Monitoraggio dei Risultati

L'efficacia del Piano Strategico è valutata attraverso:

- **Audit periodici:** Per verificare l'attuazione delle azioni e il rispetto degli obiettivi.
- **Report di avanzamento:** Pubblicati sul sito aziendale per garantire trasparenza.
- **KPI:** Misurazione di indicatori chiave come la rappresentanza di genere, l'equità salariale e la soddisfazione dei dipendenti.

Il Piano Strategico per la Parità di Genere di Edafos Formazione SRL è un documento vivo, che evolve con l'organizzazione e si adatta alle esigenze dei dipendenti e alle sfide del contesto esterno, mantenendo l'impegno dell'azienda verso un futuro più equo e inclusivo.

8. Comunicazione e Trasparenza

Edafos Formazione SRL riconosce l'importanza di una comunicazione chiara, coerente e trasparente per promuovere la Politica per la Parità di Genere e sensibilizzare tutte le parti interessate sull'importanza di questi temi. La comunicazione rappresenta uno strumento essenziale per rafforzare l'impegno aziendale e coinvolgere attivamente dipendenti, partner e stakeholder.

8.1 Diffusione Interna

Per garantire che i principi e le iniziative della politica siano conosciuti e condivisi da tutto il personale, Edafos Formazione SRL adotta le seguenti misure:

- **Intranet aziendale:** Una sezione dedicata alla parità di genere con informazioni, aggiornamenti e risorse utili.
- **Sessioni formative e informative:** Periodiche riunioni e workshop per sensibilizzare i dipendenti su inclusione, diversità e uguaglianza.
- **Manuali e materiali informativi:** Distribuzione di documenti che illustrano i contenuti della politica e le procedure operative.

8.2 Comunicazione Esterna

Edafos Formazione SRL si impegna a comunicare la propria politica di parità di genere anche agli stakeholder esterni, attraverso:

- **Pubblicazione sul sito aziendale:** Il documento completo della politica è disponibile nella sezione dedicata alla sostenibilità e responsabilità sociale.
- **Report annuali:** I progressi rispetto agli obiettivi della parità di genere sono inclusi nei report aziendali e resi pubblici.
- **Eventi e campagne di sensibilizzazione:** Promozione di iniziative rivolte alla comunità e collaborazioni con enti che supportano la diversità e l'inclusione.

8.3 Trasparenza e Accessibilità

L'organizzazione assicura che tutte le informazioni relative alla politica siano facilmente accessibili e comprensibili per le parti interessate:

- **Indicatori di Performance (KPI):** Pubblicazione dei dati sui progressi in formato chiaro e strutturato.
- **Canali di contatto:** Disponibilità di un indirizzo email dedicato per richieste, suggerimenti e segnalazioni (paritadigenere@edafosformazione.it)
- **Relazioni periodiche:** Condivisione di relazioni con i partner e i fornitori per incentivare l'adozione di pratiche simili.

8.4 Coinvolgimento e Feedback

La politica promuove il coinvolgimento attivo dei dipendenti e degli stakeholder:

- **Questionari periodici:** Raccolta di opinioni e suggerimenti per migliorare le iniziative aziendali.
- **Gruppi di lavoro:** Formazione di team dedicati per lo sviluppo e la valutazione di nuove iniziative legate alla parità di genere.
- **Riunioni aperte:** Momenti di confronto tra il Comitato Parità di Genere e i dipendenti per discutere delle azioni in corso e dei futuri obiettivi.

8.5 Gestione delle Criticità

L'organizzazione garantisce la massima trasparenza anche nella gestione di problematiche o reclami:

- **Sistema di segnalazioni:** Accessibile e sicuro, con la possibilità di segnalazioni anonime.
- **Feedback sulle segnalazioni:** Comunicazione puntuale sullo stato delle indagini e sulle azioni correttive adottate.

9. Monitoraggio e Riesame

Il monitoraggio e il riesame periodico rappresentano una componente fondamentale della Politica per la Parità di Genere di Edafos Formazione SRL. Queste attività assicurano che le azioni intraprese siano efficaci, coerenti con gli obiettivi strategici e in grado di adattarsi alle evoluzioni normative, aziendali e sociali.

9.1 Obiettivi del Monitoraggio

Il monitoraggio ha l'obiettivo di:

- Verificare l'efficacia delle politiche e delle iniziative adottate.
- Misurare i progressi rispetto agli indicatori di performance (KPI) definiti nel Piano Strategico.
- Identificare eventuali aree di miglioramento e proporre azioni correttive.

9.2 Strumenti di Monitoraggio

Edafos Formazione SRL utilizza una serie di strumenti per raccogliere dati e valutare i risultati:

- **Indicatori di Performance (KPI):** Analisi periodica di dati relativi alla rappresentanza di genere, all'equità salariale, alla partecipazione a programmi di sviluppo e altri parametri rilevanti.
- **Audit interni:** Verifiche regolari per garantire la conformità delle pratiche aziendali ai principi della politica e alle normative vigenti.
- **Sondaggi e questionari:** Raccolta di feedback dal personale per valutare la percezione delle iniziative di inclusione e parità di genere.

9.3 Riesame Periodico

Il Comitato Parità di Genere, in collaborazione con la Direzione, conduce un riesame periodico annuale della politica, che include:

- Valutazione dei progressi rispetto agli obiettivi stabiliti.
- Analisi delle criticità emerse e delle eventuali segnalazioni ricevute.
- Proposta di nuovi obiettivi o iniziative basate sui risultati ottenuti e sulle esigenze aziendali.

9.4 Azioni Correttive e Preventive

Nel caso in cui i risultati non soddisfino le aspettative, l'organizzazione attua azioni correttive e preventive, tra cui:

- Revisione delle procedure e delle pratiche operative.
- Rafforzamento delle attività di sensibilizzazione e formazione.
- Introduzione di nuovi strumenti o misure per migliorare l'efficacia delle politiche.

9.5 Coinvolgimento delle Parti Interessate

Edafos Formazione SRL coinvolge attivamente tutte le parti interessate nel processo di monitoraggio e riesame:

- **Dipendenti:** Partecipano attraverso sondaggi, feedback e sessioni di confronto.
- **Stakeholder esterni:** Fornitori, clienti e partner possono contribuire condividendo esperienze e buone pratiche.
- **Enti certificatori:** Collaborano per garantire la conformità alla norma UNI/PdR 125:2022.

9.6 Report e Trasparenza

I risultati del monitoraggio e del riesame sono documentati e condivisi tramite:

- **Report annuali:** Pubblicati sul sito aziendale e comunicati internamente al personale.
- **Sessioni informative:** Riunioni aziendali per aggiornare i dipendenti sui progressi e sugli obiettivi futuri.

10. Conclusione

La Politica per la Parità di Genere di Edafos Formazione SRL rappresenta un impegno concreto e strategico per la promozione di un ambiente di lavoro equo, inclusivo e rispettoso.

Attraverso l'adozione di principi chiari, obiettivi ambiziosi e strumenti operativi efficaci, l'organizzazione intende creare un modello di riferimento per la parità di genere e l'inclusione, non solo all'interno della propria realtà aziendale, ma anche nel contesto sociale più ampio.

10.1 Dichiarazione d'Impegno della Direzione

La Direzione di Edafos Formazione SRL ribadisce il proprio impegno a:

- Promuovere la parità di genere come valore essenziale e prioritario.
- Garantire l'attuazione e il miglioramento continuo delle politiche e delle iniziative intraprese.
- Coinvolgere attivamente i dipendenti, i partner e gli stakeholder nel perseguimento degli obiettivi definiti.

10.2 Un Percorso in Evoluzione

La Politica per la Parità di Genere non è un documento statico, ma una linea guida in costante evoluzione. La revisione periodica e il monitoraggio continuo consentono all'organizzazione di rispondere alle nuove sfide, adattarsi ai cambiamenti normativi e soddisfare le esigenze del personale e degli stakeholder.

10.3 Contatti e Accessibilità

Edafos Formazione SRL mette a disposizione canali di comunicazione dedicati per garantire trasparenza e supporto:

- **Email per segnalazioni e suggerimenti:** paritadigenere@edafosformazione.it
- **Sito web aziendale:** Sezione "Responsabilità Sociale" con aggiornamenti e report periodici.
- **Comitato Parità di Genere:** Punto di riferimento per domande, reclami o iniziative legate alla parità di genere.

10.4 Verso un Futuro Inclusivo

Edafos Formazione SRL si impegna a continuare il percorso verso un futuro in cui la diversità e l'equità siano motori di innovazione, crescita e successo. La promozione della parità di genere è parte integrante della nostra visione aziendale e del nostro contributo alla costruzione di una società più giusta e sostenibile.

11. Allegati

Gli allegati alla Politica per la Parità di Genere di Edafos Formazione SRL forniscono documenti di supporto e informazioni aggiuntive per l'implementazione e il monitoraggio delle iniziative previste. Questi materiali sono accessibili ai dipendenti, al Comitato Parità di Genere e agli stakeholder per garantire la trasparenza e l'efficacia delle attività.

11.1 Moduli per Segnalazioni e Reclami

MOD_01: Modulo per segnalazioni anonime relative a episodi di discriminazione, molestie o violazioni della politica.

MOD_02: Modulo per reclami ufficiali con identificazione del segnalante.

Luogo e Data

Battipaglia, 31/10/2024

Firma



Antonio Cerra