



Politica per la Parità di genere

UNI PdR 125:2022



Indice

LO SCOPO	1
IL PERCORSO VERSO LA PARITÀ DI GENERE	1
I PRINCIPI ISPIRATORI	1
L'IMPEGNO	2
POLITICHE SPECIFICHE SULLA PARITÀ DI GENERE	2
MONITORAGGIO E ATTUAZIONE DELLA POLITICA	5
DIFFUSIONE DELLA POLITICA	5

LO SCOPO

La politica di parità di genere di DEGHI S.P.A. nasce dalla profonda convinzione che il vero valore di un'organizzazione risieda nelle persone che la compongono. Per noi, mettere al centro l'unicità di ciascun individuo significa creare un ambiente in cui le differenze non solo siano rispettate, ma rappresentino un punto di forza e di arricchimento reciproco. Promuoviamo attivamente l'equità e l'inclusione affinché ogni persona possa esprimersi liberamente, contribuendo con il proprio talento e la propria prospettiva alla crescita dell'azienda. In questo modo, rafforziamo una cultura aziendale fondata sul benessere, sulla collaborazione e sulla valorizzazione di ogni singola identità.

IL PERCORSO VERSO LA PARITÀ DI GENERE

Con l'obiettivo di svolgere al meglio la propria missione e in coerenza con la visione strategica, DEGHI S.P.A. 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 DEGHI S.P.A. 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 DEGHI S.P.A. sono:

- IMPARZIALITÀ E INCLUSIVITÀ
- CORRETTEZZA E TRASPARENZA
- VALORIZZAZIONE DEL PERSONALE
- TUTELA DELLA PERSONA
- CONTRASTO AD OGNI FORMA DI VIOLENZA E DISCRIMINAZIONE

L'attenzione con la quale DEGHI S.P.A. 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.

L'IMPEGNO

Per favorire il raggiungimento dei principi e degli obiettivi enunciati, DEGHI S.P.A. 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.

DEGHI S.P.A. 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 (*smart 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 e valorizzare la diversità e supportare l'empowerment femminile.

POLITICHE SPECIFICHE SULLA PARITÀ DI GENERE

Si tratta di politiche più specifiche sulla parità di genere e che forniscono gli input necessari per formulare il Piano Strategico per la parità di genere e per individuare, sviluppare e attuare le procedure specificamente dedicate alla parità di genere, in base al contesto di riferimento dell'organizzazione. Le policy per la parità di genere, sviluppate in relazione alla politica, sono relative ai temi del Piano strategico:



1. Selezione ed assunzione (recruitment)

- Garantiamo processi equi e trasparenti, con annunci inclusivi e linguaggio neutro.
- Non sono ammesse domande o valutazioni relative alla vita privata, alla genitorialità o allo stato civile.
- Le assunzioni si basano esclusivamente su competenze, potenziale e merito.

2. Gestione della carriera

- Appliciamo sistemi di valutazione oggettivi e trasparenti, che favoriscono la crescita individuale e la mobilità interna senza discriminazioni.
- Tutte le risorse hanno accesso a opportunità di sviluppo sulla base delle proprie performance e obiettivi.

3. Equità salariale

- Monitoriamo costantemente il gap retributivo di genere, assicurando parità salariale a parità di ruolo, responsabilità ed esperienza.

4. Genitorialità e cura

- Supportiamo la maternità, la paternità e tutte le forme di responsabilità di cura attraverso programmi di welfare aziendale ("Deghi al tuo fianco"), percorsi di reinserimento post-assenza e strumenti di flessibilità

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

- Promuoviamo un'organizzazione del lavoro flessibile (part time, orari adattabili, smart working per i neogenitori), affinché ciascuno possa bilanciare esigenze personali e professionali.

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

- È attivo un Piano di Prevenzione delle Molestie che prevede canali di segnalazione sicuri e riservati, nonché procedure per la gestione tempestiva e rispettosa di ogni segnalazione.

Nel rispetto dei principi definiti dalla UNI PdR 125:2022, Deghi S.p.A. si impegna a promuovere e garantire pari opportunità, inclusione e valorizzazione delle diversità in ogni fase del percorso professionale delle persone.

In particolare, l'azienda ha identificato le seguenti **aree prioritarie di intervento**, per le quali ha già attivato o formalizzato pratiche e procedure.

Nello specifico, gli impegni assunti da DEGHI S.P.A. sono:

Selezione ed assunzione (recruitment)

PG_Gestione delle risorse umane

Garantisce l'accesso equo e imparziale alle opportunità professionali

Gestione della carriera

PG_Gestione delle risorse umane

Garantisce percorsi di crescita basati su merito ed equi

Equità salariale

PG_Gestione delle risorse umane

Garantisce trattamenti retributivi equi a parità di ruolo, esperienza e responsabilità

Genitorialità, cura

Istruzione Operativa "Deghi al tuo fianco"

Garantisce e supporta il sostegno ai dipendenti nel conciliare vita familiare e lavoro

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

Istruzione Operativa "Deghi al tuo fianco"

Favorisce modelli di lavoro flessibili e iniziative al supporto del benessere individuale

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

"Piano per la prevenzione e gestione delle molestie sul lavoro"

Garantisce la prevenzione e la gestione delle molestie sul luogo di lavoro con procedure per la segnalazione e la presa in carico

MONITORAGGIO E ATTUAZIONE DELLA POLITICA

La Politica generale sulla parità di genere e quella collegata, nel quadro più ampio delle linee programmatiche dell'organizzazione, prevede, ai fini di valutarne l'idoneità e la necessità di effettuare modifiche o integrazioni, congiuntamente al Comitato Guida per la Parità di Genere, la definizione e il Riesame periodico degli obiettivi sulla parità di genere.

DIFFUSIONE DELLA POLITICA

La presente Politica è rivolta a tutti coloro che operano nella e per l'organizzazione, indipendentemente dalla tipologia contrattuale, compresi i/le candidati/e in fase di selezione, i fornitori, i clienti, le persone in formazione, i/le tirocinanti e gli/le apprendisti/e e a tutti gli stakeholder in generale.

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 www.deghi.it

San Cesario di Lecce, 08/07/2025



DEGHI S.p.A.
Via Lecce Km. 3
73018 San Cesario di Lecce (LE)
P.IVA 04388370753 - SDI G4A11U8
Tel. 08321560529 info@deglishop.it



