

UNI/PdR 125:2022	Fondazione Democenter-Sipe	Doc. del 15/09/2025 - rev 0
------------------	----------------------------	-----------------------------

POLITICA PER LA PARITA' DI GENERE

UNI/PDR 125:2022

INDICE:

- 1 PREMESSA**
- 2 A CHI SI RIVOLGE LA POLITICA**
- 3 PRINCIPI E VALORI: L'UGUAGLIANZA DI GENERE, IL RISPETTO DELLE DIVERSITÀ E L'INCLUSIONE**
- 4 CULTURA E STRATEGIA**
- 5 GOVERNANCE**
- 6 GESTIONE DELLE RISORSE UMANE (HR)**
- 7 OPPORTUNITÀ DI CRESCITA ED INCLUSIONE DELLE DONNE IN AZIENDA**
- 8 EQUITÀ REMUNERATIVA PER GENERE**
- 9 TUTELA DELLA GENITORIALITÀ E CONCILIAZIONE VITA-LAVORO**
- 10 PRINCIPI GENERALI NEI RAPPORTI CON CLIENTI, FORNITORI E PARTNER COMMERCIALI**
- 11 LIBERALITÀ E SPONSORIZZAZIONI**
- 12 CONTRASTO ALLE MOLESTIE SUI LUOGHI DI LAVORO**
- 13 DIFFUSIONE DELLA POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE E SEGNALAZIONE DELLE VIOLAZIONI**

PREMESSA

Fondazione Democenter-Sipe è un centro di trasferimento tecnologico che si prefigge di contribuire alla promozione e diffusione delle conoscenze, delle competenze professionali e dei servizi a imprese, società ed enti, sia privati che pubblici, riguardanti l'innovazione, con particolare riferimento al settore industriale.

In particolare, la Società esplica la propria attività nel campo delle tecnologie organizzative, produttive, informatiche e di comunicazione e sviluppa funzioni di ricerca, innovazione, informazione, formazione e dimostrazione, in conformità agli sviluppi tecnico - scientifici e giuridico - normativi dei settori interessati ai processi di innovazione. La Società e le risorse inserite nell'organizzazione sono convinte che l'uguaglianza di genere, il rispetto delle diversità e l'inclusione ed il contrasto ad ogni forma di violenza e discriminazione siano condizioni fondamentali per il raggiungimento degli obiettivi aziendali. Ciò posto e dato per condiviso dal proprio personale, la Società ha deciso di adottare la presente politica per la parità di genere (anche, solo, la "Politica") che è diretta ad orientare gli obiettivi aziendali e a dotarsi di adeguati strumenti per conformarsi a tali valori. La presente politica, infine, introduce e rende vincolanti alcune misure strutturali e norme comportamentali per attuare gli obiettivi ed i principi fissati.

L'Amministrazione di Fondazione Democenter ha facoltà di implementare, integrare, modificare la Politica per la Parità di Genere ed i relativi strumenti attuativi secondo quanto sarà ritenuto opportuno nel corso della vita aziendale e dello sviluppo della impresa.

Della politica per la parità di genere è data adeguata diffusione e si applica agli organi sociali, a tutto il personale (persone legate da un rapporto di lavoro subordinato, compresi i/le dirigenti), ai/alle collaboratori/trici (quali gli/le stagisti/e, i/le tirocinanti ed i lavoratori somministrati), ai/alle consulenti esterni, agli appaltatori, ai sub-appaltatori, ai fornitori, ai clienti, ai partner commerciali ovvero ai soggetti che agiscono in nome e/o per conto della Società sulla base di un mandato o di un altro rapporto contrattuale (di seguito gli "stakeholders").

1. A CHI SI RIVOLGE LA POLITICA

I contenuti della politica per la parità di genere sono vincolanti per tutti/e gli stakeholders; la sua osservanza è richiesta a tutti/e coloro che, a qualunque titolo, cooperano all'esercizio delle attività aziendali.

Ciascuno/a degli stakeholders è tenuto ad attenersi a quanto indicato nella Politica, e ad adeguare i propri comportamenti e le proprie azioni ai precetti e prescrizioni in esso espressi, in quanto la mancata osservanza costituisce violazione della stessa.

1.2 Fondazione Democenter sanzionerà i comportamenti che non siano coerenti e conformi ai valori e ai principi della Politica, secondo la gravità delle infrazioni commesse, in applicazione delle norme di legge, del sistema disciplinare aziendale e, per quanto concerne i/le propri/e consulenti, agenti, procuratori/trici, partner commerciali, clienti e fornitori agendo con le misure che riterrà appropriate, quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo, lo scioglimento immediato del rapporto contrattuale, richieste di risarcimento danni e/o di manleve.

1.3 La Società si impegna a promuovere la conoscenza e il rispetto della politica per la parità di genere ad ogni livello organizzativo, a vigilare sull'osservanza della Politica e, come detto, a sanzionare le violazioni, conformemente alle applicabili norme di legge e alle procedure disciplinari.

1.4 La Società applica i valori indicati nella Politica al personale di ogni sede operativa e legale.

2. PRINCIPI E VALORI: L'UGUAGLIANZA DI GENERE, IL RISPETTO DELLE DIVERSITÀ E L'INCLUSIONE

2.1 L'uguaglianza di genere, il rispetto delle diversità e l'inclusione ed il contrasto ad ogni forma di violenza e discriminazione sono valori per la Società.

2.2 È obiettivo di Fondazione Democenter creare un ambiente lavorativo che favorisca la diversity e tuteli il benessere psico-fisico dei/delle dipendenti.

2.3 La Società condanna ogni forma di discriminazione basata sul sesso.

2.4 La Società intende, orientare la propria attività in conformità a detti valori e assicurarvi tutela.

2.5 La Società tutela detti valori sia attraverso ambienti e condizioni di lavoro idonee e rispettose della uguaglianza di genere, sia attraverso iniziative contro episodi di discriminazione (es. mobbing, stalking). Ogni

collaboratore/collaboratrice può fare le proprie rimostranze all'Organo designato se dovesse sentirsi trattato in modo ingiusto o impari, senza subire alcuno svantaggio a causa delle proprie rimostranze.

2.6. Tutti gli stakeholders devono avere la consapevolezza del significato delle proprie azioni e devono perseguire gli obiettivi aziendali in conformità ai principi, ai valori ed ai contenuti della Politica.

3. CULTURA E STRATEGIA

3.1 La visione, le finalità e i valori che caratterizzano l'ambiente e l'attività aziendale di Fondazione Democenter devono essere in linea con i valori e gli obiettivi di parità di genere, inclusione e attenzione alla gender diversity.

3.2. A tal fine sono previste procedure interne ed attività formative e di sensibilizzazione per implementare i valori e principi di riferimento.

3.3. Fondazione Democenter fissa strategicamente gli obiettivi che intende raggiungere nell'ambito della parità di genere e monitorerà il raggiungimento degli stessi.

3.4. Il dialogo e il confronto sono strumenti preziosi per la creazione e lo sviluppo di un ambiente aziendale inclusivo.

Pertanto, la Società sostiene iniziative, progetti ed eventi che consentano alle persone di esprimere opinioni e creare un ambiente aperto al confronto e al dialogo.

Il confronto è altresì sollecitato mediante indagini finalizzate all'analisi della percezione dei/delle dipendenti e collaboratori/collaboratrici rispetto alle pari opportunità nel contesto aziendale.

3.5. Parimenti Fondazione Democenter supporta attività di comunicazione interna e di sensibilizzazione al fine di diffondere comportamenti e linguaggi in grado di garantire un ambiente di lavoro inclusivo e rispettoso della diversità di genere e di ogni altra diversità.

3.6. La Società fornisce o patrocina attività formative a tutti i livelli, compresi i vertici, sulla parità di genere, sugli stereotipi e sugli unconscious bias.

3.7. Fondazione Democenter garantisce che i generi siano equamente rappresentati nello svolgimento dell'attività aziendale, in particolare nei rapporti con clienti, fornitori e partner commerciali, nonché in occasione di tavole rotonde, eventi e convegni cui la Società sceglie di partecipare.

3.8. La Società si impegna inoltre a predisporre interventi finalizzati a promuovere le pari opportunità anche al di fuori del contesto

aziendale, attraverso attività miranti al coinvolgimento sui temi dell'inclusione, della parità di genere e del contrasto alle discriminazioni.

4. GOVERNANCE

4.1. Il modello di governance di Fondazione Democenter è orientato alla definizione di adeguati presidi organizzativi che garantiscano la presenza del genere di minoranza negli organi di indirizzo e controllo dell'organizzazione.

4.2. Gli obiettivi legati alla parità di genere e all'inclusione sono condivisi tra tutte le persone inserite nell'organigramma aziendale ed in particolare la loro implementazione costituisce oggetto di valutazione del management aziendale.

4.3. Sono individuate procedure finalizzate a identificare, approfondire e gestire qualsiasi forma di non inclusività.

4.4. È fissato un budget per lo sviluppo di attività a supporto dell'uguaglianza di genere e dell'integrazione.

5. GESTIONE DELLE RISORSE UMANE (HR)

5.1. Il personale di Fondazione Democenter è assunto ed impiegato conformemente ai valori di uguaglianza di genere e di inclusione che fondano la vision aziendale.

Non è tollerata alcuna forma di assunzione o di collaborazione fondata sulla discriminazione di genere.

5.2. La selezione del personale da assumere a fronte di esigenze aziendali è effettuata in conformità alla policy aziendale.

I/Le candidat/ei all'assunzione devono essere selezionati/e e valutati/ei in modo obiettivo sulla base delle loro competenze professionali e delle loro caratteristiche personali, indipendentemente dal genere degli stessi.

5.3. Sono definiti processi di gestione e di sviluppo delle risorse umane a favore della parità di genere e dell'inclusione.

5.4. È garantita la partecipazione equa e paritaria ai percorsi di formazione e di valorizzazione delle risorse aziendali, inclusi quelli sulla leadership.

Sono previste politiche di mobilità e di successione a posizioni manageriali e dirigenziali coerenti con la professionalità delle risorse impiegate in azienda e con i principi di un'organizzazione inclusiva e rispettosa della parità di genere.

5.5. Sono previsti meccanismi di analisi del turnover in base al genere.

Sede Legale e Amministrativa: Fondazione Democenter-Sipe

via P. Vivarelli 2, 41125 – Modena • P.I. e C.F. IT 01989190366 • Tel. +39 059 2058146
info@fondazionedemocenter.it • democentersipe@pcert.it • www.democentersipe.it

Sede Operativa: Tecnopolo MARIO VERONESI

via 29 Maggio 6, 41037 Mirandola (Mo) • www.tpm.bio

6. OPPORTUNITÀ DI CRESCITA ED INCLUSIONE DELLE DONNE IN AZIENDA

6.1 Fondazione Democenter è convinta dell'importanza di garantire l'accesso neutrale dei generi ai percorsi di carriera e ai percorsi di crescita interna.

6.2. La Società crede nel valore della leadership femminile e promuove il raggiungimento di qualifiche dirigenziali a tutti i generi.

Ciascuna risorsa inserita nell'organizzazione aziendale può, secondo il proprio percorso di crescita professionale, ricoprire il ruolo di responsabile di unità organizzative, nonché essere assegnatario/a di un budget di spesa/investimento.

6.3 L'azienda si impegna a promuovere attivamente l'empowerment femminile, inteso come un processo attraverso il quale le donne vengono messe in condizione di acquisire potere, controllo e autonomia sulle proprie vite professionali e personali. Questo impegno si manifesta attraverso iniziative mirate a sviluppare il loro potenziale, eliminare gli ostacoli strutturali e culturali, e garantire una rappresentanza equa a tutti i livelli dell'organizzazione.

7. EQUITÀ REMUNERATIVA PER GENERE.

7.1. Lo sviluppo professionale e le promozioni sono basati esclusivamente sulle capacità ed i livelli professionali, al fine di assicurare la non discriminazione e le pari opportunità.

7.2. Le opportunità di carriera ed i programmi per lo sviluppo personale sono rivolti indifferentemente a tutte le risorse inserite nell'organizzazione aziendale.

7.3. Fondazione Democenter - a parità di ruolo, mansione e competenze - assicura il medesimo trattamento retributivo alle risorse impiegate nell'organizzazione aziendale, a prescindere dal genere di appartenenza.

Sono da escludere dal computo le corresponsioni legate a maggiori o diverse prestazioni (es. straordinari, indennità e rimborsi vari).

8. TUTELA DELLA GENITORIALITÀ E CONCILIAZIONE VITA-LAVORO.

8.1. Fondazione Democenter vuole garantire misure rivolte a tutti/e i/le dipendenti per favorire l'equilibrio vita-lavoro (work-life balance).

È effettuata una revisione periodica delle esigenze di flessibilità dei/delle dipendenti.

8.2. La Società vuole assicurare politiche a sostegno della genitorialità nelle diverse forme e l'adozione di procedure che facilitino e supportino

la presenza nell'organizzazione aziendale anche di donne con figli e figlie in età prescolare.

8.3. La genitorialità è ritenuta momento di acquisizione di nuove competenze a favore della persona e dell'organizzazione.

Pertanto, è doveroso tutelare la relazione tra la persona e l'azienda prima, durante e dopo la maternità/paternità.

8.4. La Società crede nell'importanza della presenza di servizi dedicati al rientro post maternità/paternità (ad esempio: procedure/attività per il back to work, coaching, part-time su richiesta temporaneo e reversibile, smart working, piano welfare ad hoc ecc.)

8.5. Fondazione Democenter ritiene imprescindibile la previsione di policy e misure dedicate alla maternità/paternità e di servizi per favorire la conciliazione dei tempi di vita personale e lavorativa, oltre ed a prescindere da quanto previsto dal CCNL di riferimento (ad. es. congedo di paternità oltre il CCNL, procedure/attività per il back to work, part-time reversibile, smart working, programmi di engagement, su base volontaria, durante il congedo di maternità ecc.).

9. PRINCIPI GENERALI NEI RAPPORTI CON CLIENTI, FORNITORI E PARTNER COMMERCIALI.

9.1. I partner d'affari e le controparti contrattuali in genere sono anch'essi/e tenuti al rispetto della politica per la parità di genere.

9.2. Ciò implica che nello svolgimento dell'attività aziendale: con i/le dipendenti, con i partner commerciali, con clienti e fornitori vige il rispetto di detti valori, nonché delle leggi volte a tutelare i diritti e la personalità di tutti i soggetti che risultino coinvolti professionalmente con l'azienda, siano essi legati ad essa da un rapporto di subordinazione oppure autonomo.

9.3. Le risorse della Società, in caso di trattative o rapporti, anche commerciali, intrattenuti con soggetti terzi devono:

- osservare i principi e i valori contenuti nella politica per la parità di genere;

- verificare, nella selezione di clienti, professionisti/e e partner commerciali, il rispetto dei principi e dei valori espressi nella politica per la parità di genere;

- far rispettare nei rapporti di acquisto, fornitura e commerciali in generale i principi e i valori contenuti nella politica per la parità di genere.

9.4. In generale, Fondazione Democenter baserà la comunicazione interna ed esterna in conformità al proprio impegno sui temi della parità di genere. Verrà effettuata una revisione periodica dei materiali e delle strategie comunicazione: la

Società si impegna a diffondere un'immagine positiva del genere di minoranza e ad utilizzare un linguaggio rispettoso delle differenze di genere.

10. LIBERALITÀ E SPONSORIZZAZIONI

10.1. Fondazione Democenter si riserva di aderire a richieste di contributi e sponsorizzazioni per attività che riguardino temi afferenti all'uguaglianza di genere, il rispetto delle diversità e l'inclusione provenienti da enti ed organismi con finalità assistenziali o educative, fondazioni e associazioni, purché, tutti, senza finalità di lucro, in accordo con le regole interne della Società e le disposizioni di natura amministrativa e contabile.

10.2. Le attività di sponsorizzazione possono essere realizzate solo previa definizione di appositi accordi e verifica dell'onorabilità del soggetto beneficiario e dell'evento/iniziativa promossa. Spetta all'Organo Amministrativo o alla figura da essa delegata, la decisione in merito all'erogazione liberale e alla sponsorizzazione.

11. CONTRASTO ALLE MOLESTIE SUI LUOGHI DI LAVORO

11.1. Fondazione Democenter vuole dare piena attuazione all'impegno di contrastare discriminazioni e molestie sui luoghi di lavoro.

11.2. Viene costantemente valutato il rischio di ogni forma di abuso fisico, verbale o digitale nonché sono individuate specifiche misure per la prevenzione e la gestione delle molestie sul luogo di lavoro.

11.3. La Società condanna ogni forma di violenza nei confronti dei/delle dipendenti, incluse le molestie sessuali (sexual harassment) in ogni forma.

11.4. È prevista una procedura per la segnalazione anonima di questa tipologia di accadimenti e per la tutela dei/delle dipendenti che segnalano.

11.5. La Società si riserva di adottare ogni opportuna misura, anche sanzionatoria, a seguito di accertamento di eventi discriminatori o molestie.

12. DIFFUSIONE DELLA POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE, MONITORAGGIO ED ATTUAZIONE

12.1. Fondazione Democenter si impegna a favorire e garantire adeguata conoscenza della politica per la parità di genere, dandone divulgazione agli Stakeholders mediante adeguate

attività di comunicazione nonché si impegna a pubblicare sul sito aziendale la politica per la parità di genere ed ogni successiva integrazione/modifica per una più semplice e immediata possibilità di accesso.

12.2. La Società designa l'organo preposto all'attuazione, al monitoraggio ed alla vigilanza sul rispetto della presente politica per la parità di genere.

12.3. Le singole funzioni aziendali comunque vigilano che all'interno della Società e tutti i soggetti che con la stessa interagiscono rispettino la politica per la parità di genere, segnalando ogni violazione e/o prendendo gli opportuni provvedimenti.

12.4. L'Organismo preposto al monitoraggio e alla vigilanza avrà cura di:

- monitorare la conoscenza e l'effettiva applicazione della politica per la parità di genere;
- fornire qualsiasi chiarimento relativo all'interpretazione o all'applicazione della politica per la parità di genere;
- ricevere ed analizzare le segnalazioni di violazione della politica per la parità di genere;
- formulare proposte in ordine all'eventuale adozione di provvedimenti sanzionatori nei casi di accertata violazione della politica per la parità di genere;
- consigliare eventuali modifiche, aggiornamenti e integrazioni al testo della politica per la parità di genere.

Il canale Whistleblowing è a disposizione per la segnalazione della violazione o del sospetto di violazione della politica per la parità di genere. L'analisi delle segnalazioni sul tema saranno a cura del solo Comitato Guida.

12.5. Tali segnalazioni dovranno essere sufficientemente precise e circostanziate. Il Comitato per la Parità di Genere è incaricato del monitoraggio e della gestione di eventuali segnalazioni e garantisce la riservatezza agli autori delle segnalazioni.

12.6. La Società eviterà qualsiasi tipo di ritorsione, discriminazione o penalizzazione per il segnalante ed interverrà a sua tutela in tal senso.

12.7. La presente politica per la parità di genere sarà revisionata o confermata sulla base di monitoraggi periodici, dei cambiamenti e dei risultati dei monitoraggi e delle verifiche.