

**Politica della Parità di Genere**

***Politica della Parità di Genere  
di MOBILFERRO SRL***

**Sommario**

---

1. INTRODUZIONE.....	2
2. PRINCIPI DI PARITÀ DI GENERE DI MOBILFERRO SRL.....	2
4. LA STRATEGIA DI GESTIONE E SVILUPPO DEL PERSONALE .....	4
5. COMUNICAZIONE .....	5
6. COMITATO GUIDA PER LA PARITÀ DI GENERE.....	5
7. MONITORAGGIO E MIGLIORAMENTO CONTINUO .....	5
8. RISORSE.....	6

## Politica della Parità di Genere

### 1. INTRODUZIONE

**MOBILFERRO SRL**, da oltre 50 anni rappresenta un'eccellenza italiana nella produzione di mobili scolastici destinati agli ambienti educativi a partire dall'infanzia.

Nella propria attività di *governance*, **MOBILFERRO SRL** ha redatto la seguente politica in materia di Parità di Genere, la "Politica", nella quale sono contenuti i principi e le indicazioni guida che definiscono l'impegno dell'Organizzazione nei confronti dei temi relativi alla parità di genere, la valorizzazione delle diversità e l'*empowerment* femminile.

La base normativa su cui si sviluppa la presente Politica è la prassi di riferimento UNI/PdR 125:2022 "*Linee guida sul sistema di gestione per la parità di genere che prevede l'adozione di specifici KPI (Key Performance Indicator – Indicatori chiave di prestazione) inerenti alle Politiche di parità di genere nelle organizzazioni*".

La Politica di Parità di Genere è strettamente correlata ai contenuti della Politica Qualità Ambiente e Sicurezza ed alla Politica della Responsabilità Sociale SA8000:2014 adottate da **MOBILFERRO SRL** approfondendone e dettagliandone le parti specificatamente relative al tema della parità di genere.

### 2. PRINCIPI DI PARITÀ DI GENERE DI MOBILFERRO SRL

**MOBILFERRO SRL** si è dotata di un sistema di gestione UNI/PdR 125:2022, operando attraverso un approccio che sostiene le pari opportunità tra uomini e donne e che non ammette alcuna forma di discriminazione diretta o indiretta basata su età, genere, sessualità, stato di salute e di integrità fisica, razza, nazionalità, convinzioni religiose e politiche.

I principi fondamentali alla base della Politica per la Parità di Genere definita dall'Alta Direzione di **MOBILFERRO SRL**, in collaborazione con il Comitato Guida, sono :

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

Al fine di consentire l'effettiva affermazione dei predetti principi fondamentali, **MOBILFERRO SRL**

## Politica della Parità di Genere

garantisce che la gestione di tutte le fasi del ciclo di vita di una risorsa all'interno dell'Organizzazione – selezione, *onboarding*, accesso alla formazione e ai percorsi di crescita, anche retributiva – sia improntata al principio delle pari opportunità, inclusione e della meritocrazia. Opportuni sistemi di segnalazione e monitoraggio vengono garantiti, in modo da identificare ed eliminare ogni possibile disallineamento.

MOBILFERRO SRL ha deciso di adottare una *Policy* aziendale orientata alla riduzione del *gender gap* in tutte le aree considerate più critiche: opportunità di crescita professionale in azienda, parità di retribuzione, politiche di gestione delle differenze di genere, tutela della maternità e orientata a misurare, rendicontare e valutare i dati relativi alle diversità con l'obiettivo di colmare eventuali gap e enfatizzare il paradigma "parità di genere" in piena coerenza con il DNA aziendale.

### **3. GLI IMPEGNI DI MOBILFERRO SRL PER LA PARITÀ DI GENERE**

MOBILFERRO SRL si impegna:

- ✓ ad applicare prassi di gestione e sviluppo delle risorse umane che promuovano una cultura inclusiva di accesso a mansioni aziendali e di crescita nel percorso professionale, garantendo uguali possibilità a tutto il personale e favorendo il rafforzamento del genere femminile;
- ✓ a rispettare ed enfatizzare la cultura della diversità e dell'inclusività, perseguire la creazione delle migliori condizioni possibili per attrarre, far crescere e trattenere persone di talento ed ha per questo stabilito l'obiettivo di definire un piano di *welfare* aziendale, che preveda iniziative per migliorare il benessere delle Persone, sia sul posto di lavoro che nella conciliazione tra attività professionale e vita privata.
- ✓ nell'eliminazione di tutte le forme di violenza contro le donne, promuovendo le condizioni che consentono di rimuovere gli ostacoli culturali e materiali, ad esempio migliorando l'uso della tecnologia, in particolare della tecnologia dell'informazione e della comunicazione, anche consapevole del fatto che essa abbia un impatto positivo sull'*empowerment* delle donne.
- ✓ a preservare il valore delle persone, promuovendone il rispetto e, in particolar modo, la libertà, la dignità, lo sviluppo della personalità, affinché ognuno/a si senta incluso/a e possa esprimere al meglio il proprio potenziale.
- ✓ a comunicare in modo trasparente, internamente ed esternamente (comprese le attività di marketing e pubblicità) la volontà di perseguire la parità di genere, valorizzare le diversità e

## Politica della Parità di Genere

- supportare l'incremento occupazionale del genere femminile;
- ✓ a creare un ambiente di lavoro inclusivo, collaborativo, solidale, trasparente e aperto all'ascolto di tutto il personale;
  - ✓ a garantire equità retributiva di genere, agevolando la partecipazione e la permanenza delle donne nel contesto lavorativo, attraverso il sostegno degli oneri di cura, valorizzando le competenze, assicurando l'equa remunerazione di lavori e occupazioni con equivalente valore socioeconomico e promuovendo una condizione di indipendenza economica (pari retribuzione per lavori di pari valore);
  - ✓ ad assicurare uguali opportunità nello sviluppo delle capacità e nell'applicazione dei talenti individuali, garantendo la partecipazione equa e paritaria a percorsi di formazione e di valorizzazione, con la presenza di entrambi i sessi, inclusi corsi sulla leadership.
  - ✓ a mantenere ambienti di lavoro sani e sicuri e prevenire i rischi connessi alla salute e alla sicurezza, offrendo un ambiente di lavoro dove violenza, molestie, intimidazioni e forme di discriminazione di qualsiasi genere siano bandite e prevedendo una specifica formazione a tutti i livelli sulla "tolleranza-zero" rispetto a ogni forma di violenza, incluse le violenze sessuali, in ogni forma.

### **4. LA STRATEGIA DI GESTIONE E SVILUPPO DEL PERSONALE**

Questo impegno si sostanzia in una strategia di gestione e sviluppo del personale e di creazione di un ambiente inclusivo e attento ai temi della parità di genere.

Tale strategia in conformità a quanto previsto dalla prassi di riferimento UNI/PdR 125:2022 è dettagliata da **MOBILFERRO SRL** all'interno del **Piano Strategico per la Parità di Genere** che rappresenta il più importante strumento di pianificazione, implementazione e monitoraggio di tutte le azioni identificate da **MOBILFERRO SRL** per il raggiungimento dei propri obiettivi di parità di genere.

Gli obiettivi sono dettagliati nel Piano Strategico attraverso Indicatori di Prestazione (KPI) sulla base delle 6 aree tematiche indicate nella UNI/PdR 125:2022:

- ✓ **Cultura e strategia:** miglioramento dell'ambiente di lavoro dell'organizzazione favorendo e sostenendo capacità di inclusione, parità di genere e valorizzazione della diversità di genere. Lotta e superamento di ogni stereotipo, discriminazione o pregiudizio anche inconsapevole (unconscious bias) – fondato su questioni di genere.
- ✓ **Governance:** attuazione di un modello di governance dell'organizzazione volto a definire gli adeguati presidi organizzativi e la presenza del genere di minoranza negli organi di

## Politica della Parità di Genere

indirizzo e controllo dell'organizzazione nonché la presenza di processi volti a identificare e porre rimedio a qualsiasi evento di non inclusione.

- ✓ **Processi HR:** attuazione di processi nell'ambito della selezione del personale relativi a diversi stadi che caratterizzano il ciclo di vita di una risorsa nell'organizzazione basati su principi di inclusione e rispetto delle diversità.
- ✓ **Opportunità di crescita ed inclusione delle donne in azienda:** miglioramento della capacità dell'organizzazione di creare accessi neutrali dei generi ai percorsi di carriera e di crescita interni e la relativa accelerazione.
- ✓ **Equità remunerativa per genere:** attuazione di processi per il bilanciamento della remunerazione in logica di *total reward* comprendente quindi compensi anche non monetari quali sistemi di *welfare* e *well-being*.
- ✓ **Tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro:** attuazione di politiche per supportare il personale nelle loro attività genitoriali e di *caregiver*.

### 5. COMUNICAZIONE

A livello di Comunicazione (attività di marketing e pubblicità), **MOBILFERRO SRL** basa la propria comunicazione interna ed esterna sulla responsabilità, evitando nelle azioni pubblicitarie o di promozione lo stereotipo di genere, impegnandosi a diffondere un'immagine positiva di donne e utilizzando un linguaggio rispettoso delle differenze di genere.

**MOBILFERRO SRL** si impegna a garantire che la comunicazione sia coerente con i principi della Politica e con gli obiettivi stabiliti e attuati attraverso il Piano Strategico per la Parità di Genere.

### 6. COMITATO GUIDA PER LA PARITÀ DI GENERE

**MOBILFERRO SRL** in ottemperanza a quanto previsto dalla prassi di riferimento UNI/PdR 125:2022, ha costituito un Comitato Guida per la Parità di Genere, che monitora l'adozione efficace e la continua implementazione della presente Politica e di tutte le tematiche connesse alla Parità di Genere.

### 7. MONITORAGGIO E MIGLIORAMENTO CONTINUO

**MOBILFERRO SRL** si impegna a definire e aggiornare periodicamente il Piano Strategico per la Parità di Genere per tenere sotto controllo e monitorare lo stato di avanzamento delle azioni pianificate per il raggiungimento dei propri obiettivi di parità di genere.

## Politica della Parità di Genere

A seguito dei risultati del processo di Revisione periodica, l'Organizzazione può identificare obiettivi ulteriori, misurabili, raggiungibili e realistici, con la finalità ultima del perseguimento del miglioramento continuo.

### **8. RISORSE**

L'Alta Direzione mette a disposizione tutte le risorse umane ed economiche al fine di consentire il mantenimento e il raggiungimento dei propri obiettivi di parità di genere.

Trecenta, lì 10/10/2024

La Direzione

The image shows the Mobilferro logo with a handwritten signature in black ink overlaid on it. The signature appears to be 'M. Ferro'.