

Politica sulla Parità di Genere

Archest è un luogo di lavoro dinamico e creativo, un laboratorio che accoglie esperti con specializzazioni, identità ed età anagrafica eterogenee, differenze considerate come una risorsa da cui trarre ricchezza di confronto, dialogo e scambio di idee. Il *principio fondamentale* del nostro approccio è l'attribuzione di ruoli e responsabilità in base a valutazioni che derivano dalla formazione, dalle competenze, dalle esperienze, dai risultati, dal potenziale di sviluppo, dal desiderio di crescita professionale, valorizzando ogni singola risorsa indipendentemente dal genere.

I cardini su cui si basa la politica sulla parità di genere e le politiche collegate enunciate di seguito sono:

Principio di imparzialità, inclusività e correttezza:

Archest si impegna a promuovere ed applicare un trattamento equo a tutto il personale, a creare un ambiente di lavoro inclusivo, dove le relazioni siano basate sulla correttezza e non si possano rilevare atteggiamenti quali la discriminazione razziale, etica, religiosa, sessuale o dovuta a handicap fisici e tale impegno viene richiesto a tutti gli stakeholder sia interni che esterni. Si impegna inoltre a promuovere la consapevolezza sulla parità di genere in tutti gli ambiti aziendali; la responsabilità sul tema è distribuita tra tutti i collaboratori.

Principio valorizzazione del personale

Considerando la tipologia di servizio offerto da Archest il personale interno e i collaboratori sono il cuore pulsante dell'attività e la gestione delle risorse umane è improntata ad aumentarne la valorizzazione e la consapevolezza delle proprie capacità al fine di definire ed attuare specifiche iniziative di monitoraggio delle opportunità di carriera e delle retribuzioni. La diversità di caratteristiche personali ed estrazione culturale, viene vista come una ricchezza per l'azienda, ma non può determinare in alcun modo disparità a livello di carriera, retribuzione, formazione e valutazione dei risultati.

Principio di tutela della persona e contrasto di ogni forma di discriminazione o violenza:

Archest ha implementato un sistema di gestione integrato ai sensi della UNI EN ISO 45001 che dimostra ampiamente la volontà della Direzione di andare oltre alla pura conformità legislativa, ritenendo che il miglioramento delle condizioni lavorative in termini di ambiente, sicurezza e benessere fisico, psichico e organizzativo siano elementi cardine. In tale contesto si inserisce il tema della parità di genere e della considerazione di quelli che sono i diritti e le libertà delle persone per mantenere un clima aziendale che assicuri dignità e rispetto della reputazione di ciascuno, contrasti ogni forma di discriminazione o violenza nelle relazioni di lavoro, interne ed esterne. Chiunque, nel prestare la propria attività per conto o in favore di Archest s.r.l., ritenga di essere oggetto di molestie o di essere stato discriminato, ha la facoltà di segnalare l'accaduto con le modalità definite e comunicate dall'organizzazione.

Con questa politica la Direzione assume dunque formalmente l'impegno a promuovere una gestione che ponga attenzione alla diversità, alla parità di genere e alle pari opportunità.

A garanzia di tale impegno viene istituito un comitato guida per lo sviluppo, la promozione e il mantenimento di un sistema di gestione dedicato alla parità di genere, comprensivo di un piano strategico con obiettivi ed azioni e con la definizione e assegnazione di un budget per il raggiungimento degli obiettivi di parità di genere, che si integri nel sistema aziendale e il

cui responsabile riferisce periodicamente alla direzione sulle attività svolte, in corso e previste, incluse le rilevazioni (KPI) definite.

Politiche collegate ai diversi ambiti di parità di genere

Recruitment

Archest si impegna a garantire ai collaboratori coinvolti nei processi di selezione una un'adeguata e costante formazione, legata alla parità di genere e più in generale, ad evitare che i pregiudizi possano impattare negativamente nel processo di recruitment.

Archest vuole, dunque, consolidare politiche e piani di reclutamento utili a favorire e valorizzare le diversità, equilibrando per genere alcuni ruoli tipicamente maschili: esperienze, capacità e competenze sono principi che devono guidare nella scelta dei candidati superando qualsiasi ostacolo dovuto al genere.

Gestione delle carriere

La politica di equità retributiva contribuisce alla realizzazione della missione, dei valori e delle strategie aziendali, nel rispetto dei principi di pluralità, pari opportunità, valorizzazione delle competenze e della professionalità e applicando principi di equità e non di discriminazione. Archest garantisce meccanismi di protezione del posto di lavoro e di medesimo livello retributivo nel post-maternità. L'azienda sviluppa dunque processi e sistemi di valutazione delle prestazioni che incentivino il dialogo costante tra responsabili e collaboratori e creino piani di sviluppo senza nessuna discriminazione di genere, ma con una cultura basata sulla meritocrazia.

Prevenzione di ogni forma di discriminazione o abuso

La direzione ha promosso l'implementazione di una social media policy e di un regolamento interno per la prevenzione di ogni forma di discriminazione e abuso. Inoltre, promuove attività di formazione e sensibilizzazione per diffondere una cultura di rispetto e inclusione.

Genitorialità e cura e work life balance

Archest non ha attivato un piano strutturato di Welfare aziendale ma ha messo in atto delle strategie interne che permettano il corretto bilanciamento tra vita privata e lavorativa sia per accudire i figli che in ogni necessità di caregiver: smartworking, part time, flessibilità di orario compatibilmente con le necessità aziendali sono attività già in essere che vengono favorite dalla Direzione e che non impattano su sviluppo formativo, carriera o retribuzione.

Archest ha definito un piano di comunicazione strategica al fine di garantire parità di genere all'interno delle attività di marketing e comunicazione. In particolare:

- Assicurando che negli eventi sia dato spazio alla presenza femminile, garantendo la presenza di almeno una figura femminile all'interno di eventi, convegni, attività commerciali con i clienti;
- Ponendo attenzione al linguaggio utilizzato nelle comunicazioni interne o esterne evitando il ricorso a termini di accezione prettamente maschile.
- Utilizzando immagini e messaggi inclusivi: evitando stereotipi di genere nelle immagini e nei messaggi veicolati dall'azienda e assicurando una rappresentazione equilibrata di uomini e donne in ruoli diversi.
- Veicolando sui canali social e media l'impegno aziendale in ambito parità di genere.
- Supportando la creazione di una cultura aziendale inclusiva che promuova la parità di genere e incoraggi il rispetto delle diversità di genere all'interno dell'organizzazione.

Data

04/04/2024

Approvata dalla Direzione



ARCHEST Srl
Via Giustinian n. 31
33057 PALMANOVA (UD)
C.F. e P.IVA: 02449990304