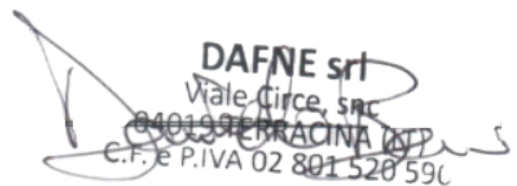


DAFNE S.R.L.

POLITICA

PER LA PARITÀ DI GENERE

Rev. 0 del 10/12/2025


DAFNE srl
Viale Circe, snc
040199 TERRACINA (LT)
C.F. e P.IVA 02 801 520 596

MISSIONE E POLITICA

La nascita della “Dafne s.r.l.” inizia nel PERCORSO VERSO LA PARITÀ DI GENERE

Con l’obiettivo di svolgere al meglio la propria missione e in coerenza con la visione strategica, La Dafne s.r.l. 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 la Dafne s.r.l. rappresenterà solo il primo tassello di un percorso d’implementazione delle politiche di parità di genere, nell’ottica del miglioramento edella 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 della Dafne s.r.l. 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 la Dafne s.r.l. 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 DELLA DIREZIONE

L’impegno della direzione per la parità di genere può assumere diverse forme e implica un approccio trasversale che coinvolge varie aree, tra cui politiche interne, pratiche di assunzione, formazione del personale e servizi offerti ai residenti. Ecco alcuni modi in cui la direzione può promuovere la parità di genere:

Politiche di assunzione e promozione: La direzione può stabilire politiche che promuovono la diversità di genere nei processi di assunzione e promozione del personale, ad esempio adottando quote di genere o garantendo pari opportunità per uomini e donne nelle selezioni e nelle avanzamenti di carriera.

Formazione e sensibilizzazione: Organizzare programmi di formazione e sensibilizzazione sulle questioni di genere per il personale, in modo da promuovere una cultura inclusiva e consapevole delle questioni di genere.

Pari retribuzione: Assicurarsi che uomini e donne che svolgono lo stesso lavoro o ruolo di responsabilità ricevano una retribuzione equa e trasparente, eliminando eventuali disparità retributive di genere.

Servizi personalizzati: Offrire servizi personalizzati che tengano conto delle specifiche esigenze e preferenze di uomini e donne, assicurando un trattamento equo e rispettoso per entrambi i sessi.

Partecipazione e rappresentanza: Promuovere la partecipazione e la rappresentanza equa di uomini e donne nelle decisioni strategiche e nelle attività di governo, ad esempio attraverso la presenza di uomini e donne nei consigli di amministrazione o comitati consultivi.

Cultura organizzativa inclusiva: Creare un ambiente di lavoro che promuova la parità di genere e contrasti comportamenti discriminatori o stereotipati, ad esempio attraverso politiche anti-discriminazione e azioni concrete per contrastare il sessismo sul posto di lavoro.

Monitoraggio e valutazione: Monitorare regolarmente i progressi verso gli obiettivi di parità di genere e valutare l'efficacia delle misure adottate, apportando eventuali aggiustamenti o miglioramenti necessari.

Collaborazioni e partenariati: Collaborare con altre organizzazioni, istituzioni o gruppi che lavorano per la parità di genere per scambiare buone pratiche, risorse e supporto reciproco nell'ambito della promozione della parità di genere nella comunità circostante.

Per favorire il raggiungimento dei principi e degli obiettivi enunciati la Direzione della Dafne s.r.l. continua l'adozione del SGPG al fine di sviluppare un modello organizzativo che promuova la parità di genere e valorizzi l'equità e l'inclusività.

Dafne s.r.l. 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: 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)
2. Gestione della carriera
3. Equità salariale
4. Genitorialità, cura
5. Conciliazione dei tempi vita-lavoro (work-life balance)
6. Attività di prevenzione di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia) sui luoghi di lavoro

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 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. Il modulo di segnalazione viene inviato insieme alla politica automaticamente a tutti i dipendenti il primo giorno di lavoro. Inoltre il responsabile formazione predispone un piano di formazione comunicato contestualmente alla mail in oggetto.