

POL-PdG 01 – Rev. 0 del 01/07/2024

Politica per la Parità di Genere, Diversità e Inclusione

Phaenomena S.p.A.

La presente Politica per la Parità di Genere, la Diversità e l’Inclusione, definita dall’Alta Direzione di Phaenomena S.p.A. in collaborazione con il Comitato Guida, stabilisce i principi, gli obiettivi e le linee guida che definiscono l’impegno dell’Organizzazione sui temi della parità di genere, della valorizzazione delle diversità e dell’empowerment femminile.

A tale scopo Phaenomena S.p.A. garantisce che la gestione di tutte le fasi del ciclo di vita di una risorsa all’interno della Società sia improntata ai principi delle pari opportunità, dell’inclusione e della meritocrazia. L’Organizzazione ha adottato idonei sistemi di segnalazione e di monitoraggio per identificare ed eliminare ogni possibile non conformità ai requisiti della UNI/PdR 125:2022.

Phaenomena S.p.A. ha deciso di adottare la presente Politica, 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 della paternità – e a misurare, rendicontare e valutare i dati relativi alle diversità con l’obiettivo di colmare eventuali divari, prevedendo altresì un budget dedicato.

La Politica si applica a tutto il personale interno e al personale esterno che collabora con continuità con l’Organizzazione.

Gli impegni di Phaenomena S.p.A.

A tal fine Phaenomena S.p.A. si impegna a:

- applicare prassi di gestione e sviluppo delle risorse umane che promuovano una cultura inclusiva nell’accesso alle mansioni aziendali e nella crescita professionale, garantendo uguali possibilità a tutto il personale e favorendo il rafforzamento della presenza femminile;
- rispettare e valorizzare la cultura della diversità e dell’inclusività e perseguire le migliori condizioni possibili per attrarre, far crescere e trattenere persone di talento, definendo a questo scopo strumenti di incentivazione aziendale che prevedano iniziative per migliorare il benessere delle persone, sia sul posto di lavoro sia nella conciliazione tra attività professionale e vita privata;
- 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 sostenere l’incremento occupazionale femminile;
- garantire l’equità retributiva di genere, agevolando la partecipazione e la permanenza delle donne nel contesto lavorativo attraverso il sostegno degli oneri di cura e la valorizzazione delle competenze, e assicurando l’equa remunerazione di lavori e occupazioni di equivalente valore socio-economico;
- assicurare uguali opportunità nello sviluppo delle capacità e nell’espressione dei talenti individuali, garantendo una partecipazione equa e paritaria ai percorsi di formazione e di valorizzazione, con la presenza di entrambi i generi;
- creare un ambiente di lavoro inclusivo, collaborativo, solidale, trasparente e aperto all’ascolto di tutto il personale;
- prevenire ogni forma di abuso e di molestia di genere attraverso l’individuazione dei possibili rischi e l’attuazione di azioni di mitigazione, la segnalazione di sospetti o fatti inerenti ad abusi, la tutela della riservatezza del segnalante

e la sua protezione da possibili ritorsioni, l'avvio di adeguate indagini e la piena risoluzione dei casi accertati, in un'ottica di tolleranza zero.

Le sei aree tematiche della UNI/PdR 125:2022

Phaenomena S.p.A. ha definito nel Piano Strategico obiettivi dettagliati per il pieno raggiungimento della parità di genere e monitora costantemente gli indicatori di prestazione (KPI) relativi alle sei aree tematiche indicate dalla prassi:

Area tematica	Obiettivo
Cultura e strategia	Migliorare l'ambiente di lavoro favorendo e sostenendo l'inclusione, la parità di genere e la valorizzazione della diversità di genere.
Governance	Attuare un modello di governance che definisca adeguati presidi organizzativi, assicuri la presenza del genere meno rappresentato negli organi di indirizzo e controllo e preveda processi per identificare e porre rimedio a qualsiasi evento di non inclusione.
Processi HR	Attuare processi HR, in tutte le fasi del ciclo di vita di una risorsa nell'organizzazione, basati su principi di inclusione e rispetto delle diversità.
Opportunità di crescita e inclusione delle donne in azienda	Migliorare la capacità dell'organizzazione di garantire un accesso neutrale rispetto al genere ai percorsi di carriera e di crescita interni, accelerandoli.
Equità remunerativa per genere	Attuare processi per il bilanciamento della remunerazione.
Tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro	Attuare politiche che sostengano il personale nelle attività genitoriali e di cura.

Diffusione e integrazione

Phaenomena S.p.A. predispone e diffonde agli stakeholder la presente Politica, garantendo la coerenza tra i suoi principi e gli obiettivi stabiliti e attuati attraverso il Piano Strategico. La Politica si integra con le altre politiche aziendali per la Qualità, l'Ambiente e la Sicurezza sul lavoro e con il Codice Etico di Comportamento adottato dalla Società.

Al personale e alle collaboratrici e ai collaboratori esterni che operano con continuità con l'Organizzazione è richiesto di rispettare, per le attività di propria competenza, quanto previsto dal Sistema di Gestione per la Parità di Genere e di applicare quotidianamente i principi contenuti nella presente Politica.



Responsabilità e riesame

La responsabilità dell'attuazione della presente Politica è affidata al Comitato Guida per la Parità di Genere. L'idoneità della Politica è riesaminata ogni anno nell'ambito del riesame del Sistema di Gestione per la Parità di Genere.