

	POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE EBRILLE	Foglio 1 di 3
Revisione: 00	Data revisione: 03/03/2025	MOD-01-C bis

Introduzione

Ebrille riconosce che la parità di genere è un principio fondamentale di giustizia sociale e un fattore strategico per la competitività e l'innovazione. Promuovere un ambiente di lavoro inclusivo e rispettoso significa valorizzare i talenti, favorire il benessere delle persone e contribuire a uno sviluppo sostenibile dell'azienda e della società. Attraverso un monitoraggio continuo, **l'azienda si impegna a migliorare l'empowerment femminile**, sostenendo l'autonomia, la partecipazione e lo sviluppo delle donne all'interno dell'organizzazione.

L'obiettivo è creare condizioni che permettano pari opportunità di carriera, accesso equilibrato ai ruoli decisionali e un contesto lavorativo che riconosca e valorizzi il contributo femminile in tutte le sue forme.

Impegni generali

L'azienda si impegna anche a:

- garantire pari opportunità a tutte le persone in ogni fase della vita lavorativa;
- adottare criteri trasparenti e meritocratici nei processi di selezione, carriera e remunerazione;
- garantire **processi di mobilità interna e di successione verso posizioni manageriali** coerenti con i principi di un'organizzazione inclusiva e rispettosa della parità di genere.

A tal fine, vengono adottate procedure trasparenti e criteri di valutazione oggettivi, fondati su competenze, merito e potenziale, al fine di prevenire qualsiasi forma di bias o discriminazione di genere.

Le opportunità di crescita e di avanzamento professionale sono comunicate in modo chiaro e accessibile a tutte le persone, favorendo la partecipazione equilibrata di donne e uomini nei percorsi di sviluppo, mentoring e leadership.

Inoltre, **l'Azienda monitora periodicamente la distribuzione di genere nelle posizioni chiave**, al fine di individuare eventuali squilibri e definire azioni di miglioramento mirate, volte a garantire pari opportunità di carriera e rappresentanza nelle posizioni decisionali.

- garantire la **partecipazione equa e paritaria a percorsi di formazione e di valorizzazione**, con la presenza di entrambi i sessi, inclusi corsi sulla leadership; Tale obiettivo è sostenuto dall'attuazione di un Piano di Formazione annuale, che definisce in modo strutturato le attività formative, i criteri di accesso e le priorità, assicurando pari opportunità di crescita professionale e di sviluppo del talento.

Attraverso il piano e il monitoraggio continuo dei risultati, l'Azienda promuove un ambiente di apprendimento inclusivo e consapevole, in cui la formazione rappresenta uno strumento concreto per ridurre le disuguaglianze e valorizzare la diversità di genere.



- garantire che i generi siano **equamente rappresentati tra i relatori e le relatrici di panel**, tavole rotonde, convegni, eventi interni ed esterni, anche di carattere scientifico. A tal fine, in fase di pianificazione e organizzazione di ogni evento, vengono adottati criteri di selezione inclusivi, che assicurano la presenza bilanciata di donne e uomini, valorizzando la competenza, l'esperienza e la diversità dei punti di vista.
L'Azienda promuove inoltre la creazione di elenchi e reti di esperte ed esperti interni ed esterni da coinvolgere negli eventi, in modo da favorire la rappresentanza femminile in ambiti dove è tradizionalmente sottorappresentata, come quello tecnico-scientifico o manageriale.
Il rispetto dell'equilibrio di genere negli eventi viene monitorato periodicamente dal Comitato Guida e considerato tra gli indicatori di valutazione delle azioni di miglioramento del sistema.
Tale impegno contribuisce a rafforzare la cultura della parità e a dare visibilità al talento femminile, promuovendo modelli di ruolo positivi e diversificati.
- garantire la **piena protezione del posto di lavoro e del livello retributivo al rientro dalla maternità o paternità**, assicurando che nessuna persona subisca penalizzazioni dirette o indirette in termini di ruolo, responsabilità o percorso di carriera.
In caso di mancato rispetto di tali principi o di situazioni percepite come discriminatorie, la persona interessata può presentare una segnalazione attraverso l'apposito Modulo di Segnalazione previsto dal Sistema di Gestione per la Parità di Genere.
Tutte le segnalazioni vengono gestite in modo riservato, imparziale e tempestivo dal Comitato Guida o dal Referente per la Parità, che provvede a valutare i fatti e, se necessario, ad attivare azioni correttive o preventive a tutela della persona e del contesto organizzativo.
- garantire il **mantenimento dei benefit** e a promuovere iniziative che valorizzino l'esperienza della genitorialità come momento di crescita e di acquisizione di nuove competenze utili sia alla persona sia all'organizzazione.
Viene inoltre assicurata la tutela della relazione tra la persona e l'Azienda prima, durante e dopo i periodi di maternità e paternità, favorendo il rientro e il reinserimento professionale in modo sereno e graduale.
- favorire la **conciliazione dei tempi di vita e lavoro** e valorizzare la genitorialità;
- **prevenire ogni forma di discriminazione, abuso o molestia**, tutelando la dignità delle persone;
- monitorare in modo costante i progressi attraverso **obiettivi misurabili secondo la UNI/PdR 125:2022**.

	POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE EBRILLE	Foglio 3 di 3
Revisione: 00	Data revisione: 03/03/2025	MOD-01-C bis

- **Accesso al lavoro e selezione:** i processi di recruitment sono basati su competenze, esperienze e potenzialità, utilizzando linguaggi inclusivi ed evitando ogni discriminazione di genere.
- **Carriera e sviluppo:** le opportunità di crescita sono offerte in modo equo, attraverso percorsi trasparenti e programmi di formazione continua, con l'obiettivo di aumentare la presenza equilibrata di donne e uomini nei ruoli di responsabilità.
- **Equità retributiva:** a parità di ruolo e responsabilità, Ebrille assicura pari trattamento economico, adottando criteri di trasparenza e documentazione chiara.
- **Genitorialità e work-life balance:** vengono promosse misure per permettere a madri e padri di conciliare lavoro e vita privata.
- **Prevenzione abusi e molestie:** l'azienda adotta una politica di tolleranza zero, con procedure chiare di segnalazione, tutela da ritorsioni e azioni correttive tempestive.

Conclusione

Ebrille integra la parità di genere nella propria cultura organizzativa e nei processi aziendali, convinta che equità e inclusione siano valori che generano innovazione, responsabilità sociale e vantaggi competitivi.

