DONDUP

MADE IN ITALY

Politica per la parità di genere

Arcadia S.r.l.

L'Alta Direzione di ARCADIA SRL ha definito la presente Politica della Parità di Genere in accordo con il Comitato guida aziendale e ai sensi della Prassi di Riferimento UNI 125:2022.

In ARCADIA SRL riconosciamo il valore delle persone e consideriamo le loro peculiari differenze come un elemento di forza e un'opportunità di crescita per l'azienda tutta.

Riteniamo altresì che i contributi di entrambi i generi debbano essere sempre equamente valutati nei processi decisionali interni, pertanto la creazione e il consolidamento di una cultura di parità di genere in ARCADIA SRL è alla base di una strategia aziendale fondata sul talento, la meritocrazia e la sostenibilità nel lungo periodo.

ARCADIA SRL dichiara la sua volontà di perseguire la parità di genere, valorizzare le diversità e supportare l'empowerment femminile.

La presente Politica è rivolta a tutti i dipendenti e collaboratori di ARCADIA SRL ed è condivisa con tutti i suoi principali stakeholder, fornitori e clienti con l'obiettivo di avere un impatto maggiore nella propria rete di valore ed essere un punto di riferimento per altre realtà aziendali.

In particolare, ARCADIA SRL si impegna a:

- assumere persone con diversi background e abilità, perseguendo la parità di genere in fase di selezione e assunzione attraverso l'individuazione di una rosa di candidati tendenzialmente paritetica uomo-donna. Allo stesso tempo, si impegna a sottolineare l'importanza della meritocrazia: esperienze, capacità e competenze guidano nella scelta dei migliori candidati. Il processo di selezione è rafforzato grazie all'adozione di una procedura standardizzata per garantire pari opportunità in ogni sua fase. Oltre a ciò, si impegna a fornire alle persone coinvolte nei processi di assunzione, un'adeguata formazione sulla parità di genere e sui bias cognitivi che possono impattare negativamente i processi di selezione;
- incentivare il dialogo costante tra la Direzione i quadri e il personale tutto, nel processo di valutazione della performance, rafforzando l'impegno di ognuno rispetto al raggiungimento degli obiettivi aziendali, anche attraverso la definizione di progetti che non presentino alcuna discriminazione di genere e favorendo un confronto costruttivo volto alla responsabilizzazione grazie all'utilizzo del feedback inteso come miglioramento continuo;
- offrire pari opportunità di crescita e sviluppo senza alcuna discriminazione di genere, prevedendo momenti formativi diretti a tutti i dipendenti volti a sensibilizzare l'organizzazione tutta sul tema della valorizzazione delle differenze, della parità di genere e dell'inclusione; nello specifico, i responsabili di unità organizzative, vengono sensibilizzati sui temi legati agli unconscious bias e alla capacità di comunicare in maniera inclusiva;
- coinvolgere, in maniera equa, in tutte le iniziative e percorsi formativi annuali, sia donne che uomini;

- promuovere una cultura basata sulla meritocrazia e sul rispetto delle persone indipendentemente dal genere;
- assicurare sempre un'adeguata selezione di candidate/i del genere meno rappresentato, con l'obiettivo di mantenere l'equilibrio di genere nelle posizioni di responsabilità;
- garantire equità e opportunità di accesso ai medesimi trattamenti retributivi a tutti i propri dipendenti e collaboratori indipendentemente dal genere;
- migliorare il work-life balance dei suoi dipendenti e collaboratori in tutte le fasi della vita personale e professionale della persona attraverso l'adozione di una modalità di lavoro flessibile (es. orario estivo) non penalizzante e con tempi compatibili rispetto agli obiettivi assegnati;
- supportare dipendenti e collaboratori durante e dopo periodi di lunga assenza dal lavoro, evitando qualsiasi discriminazione durante e dopo il congedo, consentendo di rimanere in contatto con l'Azienda durante lo stesso e favorendo il reinserimento al termine;
- prevenire violenze fisiche e verbali e molestie sessuali nei luoghi di lavoro (anche da parte terze) attraverso un percorso dedicato di sensibilizzazione sulle molestie di genere che crei consapevolezza nelle persone e le guidi nei comportamenti quotidiani;
- garantire l'applicazione delle procedure e del proprio sistema di gestione della parità di genere come descritto anche, ad esempio, nei seguenti documenti:
    - PR 01 – Selezione del personale
    - PR 02 – Gestione genitorialità e cura

Al fine di monitorare in maniera continua e puntuale i suddetti impegni presi ARCADIA SRL si è dotata di una serie di indicatori di performance specifici e adeguati alla realtà aziendale.

Fossombrone, 07/11/2023

La Direzione di ARCADIA

Matteo Anchisi