



POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE E COLLEGATE

25-06-2025

ERMES SRL - VIA GRASSILLI,11 - 40012 CALDERARA DI RENO (BO)
Tel: 051757040 - Email: info@ermes-online.it - Web: www.ermes-online.it

MISSION AZIENDALE

Saper fornire i servizi di supporto alla vendita per offrire l'eccellenza in un clima aziendale sano e sereno, dove la competitività è verso l'esterno, il rispetto è primario verso il profitto, e la soddisfazione del cliente deve essere sempre accompagnata da quella del fornitore, del dipendente e dell'azienda

VISIONE AZIENDALE

Vogliamo essere un punto di riferimento per i servizi di supporto alla vendita nel mondo dell'identificazione delle persone, un'azienda innovativa che identifica le soluzioni migliori, eroga servizi di eccellenza e collabora con i propri Partner nel rispetto dei Valori aziendali.

I NOSTRI VALORI

In Ermes ci impegniamo a osservare i valori di integrità, rispetto, fiducia, lealtà e ricerca dell'eccellenza in tutte le relazioni con i clienti, dipendenti, partner commerciali, fornitori, la comunità e l'ambiente.

IL PERCORSO VERSO LA PARITÀ DI GENERE

Con l'obiettivo di svolgere al meglio la propria missione e in coerenza con la visione strategica, Ermes Srl 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 Ermes Srl rappresenterà solo il primo tassello di un percorso d'implementazione delle politiche di parità di genere, nell'ottica del miglioramento e della 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 di Ermes Srl 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 Ermes Srl 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

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

Ermes Srl 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 aziendale: 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

Le policy per la parità di genere, sviluppate in relazione alla politica e relative ai temi del Piano strategico sono:

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

Nello specifico, gli impegni assunti da Ermes Srl sono:

Selezione ed assunzione (recruitment)

- Garantire pari accesso alle opportunità di lavoro, senza discriminazioni dirette o indirette basate sul genere, sull'identità di genere o su condizioni personali, familiari o di maternità/paternità;
- assicurare processi di selezione imparziali e prevenire stereotipi e bias cognitivi nel processo di valutazione della persona candidata.

Gestione della carriera

- *Prevenire discriminazioni dirette o indirette legate al genere, alla maternità/paternità o alla conciliazione vita-lavoro;*
- *riconoscere e valorizzare il talento nei percorsi di sviluppo manageriale e nella leadership.*

Equità salariale

- *Assicurare remunerazioni e trattamenti economici equi per uomini e donne, a parità di ruolo, mansione, competenze ed esperienza;*
- *prevenire ogni forma di differenza retributiva ingiustificata*

Genitorialità, cura

- *Non discriminare nessuna persona, direttamente o indirettamente, sulla base di gravidanza, maternità, paternità, stato familiare o responsabilità di cura;*
- *applicare in modo equo, indipendentemente dal genere tutte le misure relative al congedo parentale, ai permessi di cura e alle flessibilità organizzative;*
- *promuovere l'utilizzo dei congedi anche da parte degli uomini, favorendo una distribuzione equilibrata delle responsabilità familiari;*
- *applicare la normativa vigente in materia di tutela della maternità;*
- *vietare in maniera categorica demansionamenti, penalizzazioni o ostacoli alla crescita professionale delle dipendenti in gravidanza o rientrate dalla maternità;*
- *agevolare il più possibile un rientro graduale o modalità flessibili per facilitare la reintegrazione;*
- *dare accesso equo a tutti i permessi previsti per la cura dei figli, familiari non autosufficienti o persone conviventi;*
- *non penalizzare nessuno per l'utilizzo di permessi di cura da parte di uomini o donne;*
- *favorire forme di lavoro flessibile, quando compatibili con il ruolo;*
- *valutare soluzioni personalizzate per situazioni straordinarie legate alla cura.*

Conciliazione dei tempi vita-lavoro (work-life balance)

- *favorire modalità di organizzazione del lavoro che tengano conto delle esigenze personali e familiari, nel rispetto dei ruoli e della continuità aziendale;*
- *pianificare le riunioni e attività aziendali in fasce orarie compatibili con responsabilità familiari ed esigenze di vita privata.*

Attività di prevenzione di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia) sui luoghi di lavoro

- *Prevenire e contrastare qualsiasi forma di abuso, molestia o comportamento offensivo nei luoghi di lavoro, sia essa fisica, verbale o digitale;*
- *promuovere un ambiente di lavoro sicuro, inclusivo e rispettoso dei principi di parità di genere, dignità e non discriminazione;*

- ***Tolleranza zero*** verso comportamenti, linguaggi o atteggiamenti che possano configurarsi come abuso o molestia fisica, verbale o digitale;
- *attivare un canale interno di segnalazione, accessibile, che garantisce riservatezza e, se richiesto, anonimato.*
- *gestire le segnalazioni in maniera rapida e imparziale assicurando oggettività e tutela di tutte le parti coinvolte.*

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, la pubblicazione sul sito istituzionale e mailing.

La Direzione Aziendale e Il Comitato Guida per la Parità di Genere