

La società Phos Srl ha predisposto e documentato un Sistema di Gestione per la Parità di Genere (SGPG) in accordo ai requisiti delle norme legislative cogenti e della prassi di riferimento UNI PdR 125:2022.

Il SGPG è strutturato in modo tale da assicurare un efficace ed efficiente conduzione delle attività direttamente connesse alla prevenzione dei reati di corruzione, e al rispetto delle prescrizioni legislative e tecniche, attraverso:

- a. l'identificazione dei processi necessari per il Sistema di Gestione e la loro applicazione nell'ambito di tutte le attività dell'azienda;
- b. la definizione della sequenza e delle interazioni tra i processi principali;
- c. la definizione di modalità di monitoraggio, misurazione ed analisi dei processi, assicurando al contempo la disponibilità di risorse e di informazioni adeguate all'espletamento di tali attività;
- d. l'attuazione delle azioni necessarie per conseguire gli obiettivi pianificati e per perseguire il miglioramento continuo dei processi e, di riflesso, della attività di prevenzione.

Al fine di assicurare il conseguimento degli obiettivi del presente sistema di gestione la società ha costituito un Comitato per la Parità di Genere (CPG) a cui sono stati assegnati i seguenti compiti:

- provvedere all'applicazione e monitoraggio dei principi definiti nella politica relativa alla parità di genere,
- vigilare all'interno della nostra organizzazione sulle tematiche di parità di genere,
- monitorare l'applicazione delle procedure adottate per garantire i principi definiti per l'applicazione della UNI PdR 125/2022,
- contrastare ogni comportamento che sia in disaccordo con le politiche definite in termini di parità di genere,
- partecipare a riunioni di coordinamento per garantire l'applicazione del piano strategico,
- provvedere a riesame e rendicontazione degli indicatori, almeno una volta all'anno, circa lo stato della parità di genere,
- monitorare, indagare e definire azioni sulle segnalazioni pervenute in termini di parità di genere alla e-mail predisposta
- utilizzare il budget affidato per il raggiungimento degli obiettivi definiti per la UNI PdR 125/2022.
- essere referente per gli episodi di mobbing e molestie.

Il Comitato è assistito dal Referente per la Parità di Genere che svolge in modo continuo le attività di gestione del sistema (ha anche il ruolo di Responsabile del Sistema di Gestione) e che fa parte del Comitato stesso.

Il Comitato si riunisce periodicamente (almeno due volte all'anno) e redige ad ogni riunione un apposito verbale con le risultanze delle attività svolte durante la riunione.

La società ha implementato ed applica un sistema di gestione per la parità di genere per stimolare la crescita economica e sociale dell'azienda applicando i seguenti fattori:

- Rispetto dei principi costituzionali di parità ed uguaglianza
- Adozione di politiche e misure per favorire l'occupazione femminile,
- Adozione di misure che favoriscono l'effettiva parità tra uomini e donne in azienda tra cui: pari opportunità di accesso al lavoro, parità retributiva, pari opportunità di carriera e di formazione, piena attuazione del congedo di paternità in linea con le migliori pratiche europee
- Adozione di misure specifiche a favore delle pari opportunità
- Rispetto dei principi di equità di genere
- Garantire la parità di retribuzione e la parità di opportunità di crescita
- Attuazione di politiche per la gestione della genitorialità e della conciliazione vita-lavoro

La società al fine di misurare l'efficacia delle azioni intraprese per garantire un ambiente di lavoro inclusivo, in linea con quanto previsto nella UNI EN ISO 26000, e che sostenga la parità di genere, come suggerito nella UNI ISO 30415, ha definito una serie di indicatori (KPI), che sono continuamente monitorati e valutati in modo da perseguire il miglioramento continuo del sistema di gestione.

La società, in conformità a quanto indicato dalla prassi di riferimento PdR 125, ha individuato gli indicatori applicabili nell'ambito delle sei aree:

- Cultura e strategia
- Governance
- Processi HR
- Opportunità di crescita e inclusione delle donne in azienda
- Equità remunerativa per genere
- Tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro

Per ciascuna area sono stati identificati degli specifici indicatori con i quali misurare il grado di maturità dell'organizzazione attraverso un monitoraggio annuale.

<p>Cultura e strategia</p>	<p>I principi e gli obiettivi che si pone la società sono finalizzati a favorire un ambiente di lavoro in cui sia garantita per tutte le parti interessate l'inclusione, la parità di genere e l'assenza di ogni forma di gender diversity, coerentemente con la vision, le finalità e i valori che da sempre lo caratterizzano</p> <p>In particolare, la società ha formalizzato e implementato nel proprio sistema di gestione un piano strategico che favorisce e sostiene lo sviluppo di un ambiente di lavoro inclusivo.</p>
<p>Governance</p>	<p>La società adotta un modello in cui è favorita l'integrazione all'interno della propria governance di entrambi i generi ed ha istituito un "comitato pari opportunità", volto alla gestione e al monitoraggio delle tematiche legate all'inclusione, alla parità di genere e all'integrazione, affidando tale incarico ai membri del Social Performance Team già costituito da diversi anni nell'ambito delle attività di gestione della responsabilità sociale (la società è in possesso della certificazione SA8000).</p> <p>Il CdA stanziava annualmente un budget finalizzato allo sviluppo di attività a supporto dell'inclusione, della parità di genere e dell'integrazione.</p> <p>L'azienda, inoltre, ha definito obiettivi legati alla parità di genere che saranno monitorati e valutati semestralmente per identificare, approfondire e gestire qualsiasi forma di non inclusività.</p> <p>Inoltre, la società ha stabilito la Politica per la parità di genere nel rispetto delle linee guida della UNI/PdR 125:2022.</p>
<p>Processi HR</p>	<p>La società adotta processi relativi alla gestione dell'intero ciclo di vita delle risorse umane dell'organizzazione basati su principi di inclusione e rispetto della diversità; garantendo la partecipazione equa e paritaria a percorsi di formazione e di valorizzazione del personale, inclusi corsi sulla leadership, per entrambi i sessi.</p> <p>Inoltre, adotta meccanismi di protezione del posto di lavoro e garantisce il mantenimento del medesimo livello retributivo nel post-maternità.</p>

Opportunità di crescita e inclusione delle donne in azienda	La società garantisce l'accesso neutrale ai percorsi di carriera e di crescita interni senza distinzione di genere. L'azienda, infatti, è rappresentata da dipendenti sia uomini che donne, in percentuale simile, a tutti i livelli aziendali, compresi quelli di responsabilità.
Equità remunerativa per genere	La società garantisce che non ci sia differenziale retributivo, a parità di livello e di mansione; inoltre si impegna a definire sistemi atti a concedere promozioni e componenti variabili sullo stipendio, quali premi di produzione, superminimi, straordinari al personale indistintamente dal genere dei dipendenti.
Tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro	La società adotta politiche aziendali finalizzate al sostegno della genitorialità nelle diverse forme e adotta procedure che facilitano e supportano la presenza anche di donne con figli e figlie in età prescolare.  In particolare, qualora i dipendenti ne facciano richiesta, offre ai propri dipendenti il congedo parentale e servizi dedicati al rientro post maternità/paternità, e a favore della conciliazione dei tempi di vita personale e lavorativa, quali ad esempio attività in smart working o flessibilità oraria, senza distinzione di genere.

Ogni ulteriore informazione sul un Sistema di Gestione per la Parità di Genere (SGPG) e sulle misure adottate dal Consorzio possono essere richieste al Referente per la Parità di Genere o direttamente al Comitato per la Parità di Genere.