

Lo scopo e gli sforzi della nostra Organizzazione

La nostra Organizzazione, come ha stabilito nello scopo del sistema di gestione, intende assicurare la parità di genere relativa alla presenza e alla crescita professionale delle donne nell'Organizzazione

In tal senso, vuole procedere alla valorizzazione delle diversità presenti nei ruoli che operano nell'Organizzazione e a mantenere processi in grado di sviluppare l'empowerment femminile nelle attività di business

L'attenzione dell'Organizzazione, nel percorso che assicura il raggiungimento e il mantenimento di tale scopo, focalizza i propri sforzi nelle seguenti aree predisposte dalla prassi UNI 125:2022

1. Cultura e strategia
2. Governance
3. Processi HR
4. Opportunità
5. Equità remunerativa
6. Genitorialità

L'Organizzazione crede che lo sviluppo di un modello culturale che promuove la parità di genere, oltre a generare "valore sociale" apprezzato nel contesto economico istituzionale europeo, costituisca un fattore di sviluppo per il business che l'Organizzazione conduce

Risultati basati sulla soddisfazione delle parti interessate

L'Organizzazione, per tale motivo, intende assicurare la parità di genere attraverso azioni concrete che, oltre a risultare conformi ai requisiti/indicatori stabiliti nelle singole aree indicate, risultino di reale e concreto apprezzamento da parte delle donne presenti in Organizzazione, che sono le reali parti interessate, ai risultati che il sistema di gestione produce

L'Organizzazione, con la volontà di riporre attenzione a tale soddisfazione in qualunque momento e in qualunque circostanza della vita lavorativa della donna nell'Organizzazione, ha scelto di guardare a tale "ciclo di vita" attraverso i seguenti aspetti:

- Selezione ed assunzione (recruitment)
- Gestione della carriera
- Equità salariale
- Genitorialità, cura
- Conciliazione dei tempi vita-lavoro (work-life balance)
- Prevenzione abusi e molestie

Per ciascuno dei seguenti aspetti, l'Organizzazione ha stabilito delle politiche più specifiche che sono riportate di seguito. A ciascuna politica che esprime i principi a cui l'Organizzazione si ispira, l'Organizzazione ha associato degli obiettivi di parità, specifici e misurabili indicati nel piano strategico

POLITICHE SPECIFICHE PER LA PARITÀ DI GENERE

L'Organizzazione, in relazione all'analisi dei propri processi di business, ha compreso e stabilito i principi da rispettare in riferimento a ciascuno dei seguenti punti

Tali principi costituiscono i criteri ispiratori dei processi volti ad affrontare:

- I gap esistenti in riferimento agli indicatori stabiliti dalla prassi UNI PdR 125:2022

- Le esigenze delle donne presenti in Organizzazione, viste come le parti principali interessate ai concreti risultati del sistema

POLITICHE:

SELEZIONE ED ASSUNZIONE (RECRUITMENT)

La nostra Organizzazione nelle attività di selezione ed assunzione del personale da impiegare nelle attività di business rispetta, nella prospettiva del miglioramento, i seguenti principi:

- La selezione della persona candidata deve essere esercitata in maniera neutrale rispetto al genere
- I criteri di selezione devono prendere in considerazione i requisiti rivolti alle qualità personali come la professionalità, la competenza, la specializzazione, l'esperienza
- La selezione non deve prevedere questioni relative a matrimonio, gravidanza e responsabilità familiari
- La selezione deve considerare che la presenza delle donne e degli uomini nell'organico deve essere bilanciata rispetto al totale delle persone presenti
- I ruoli riferiti a dirigenti, responsabili di business unit, di riporto al vertice e con delega al budget, devono essere distribuiti in maniera equilibrata
- La posizione lavorativa, prevista in fase di assunzione, deve prevedere una retribuzione riferita alle mansioni e alle responsabilità e non influenzata dal genere
- La selezione deve considerare che le percentuali di donne e uomini il cui contratto prevede una remunerazione variabile siano bilanciate

GESTIONE DELLA CARRIERA

La nostra Organizzazione è consapevole che i risultati economici raggiunti dipendono anche dalle risorse umane che vi lavorano e tutte le occasioni di sviluppo di tale carriera intende riferirle ai soli risultati e al solo merito della persona a prescindere dal genere. La nostra Organizzazione, nella prospettiva del miglioramento, gestisce le carriere del personale interno rispettando i seguenti principi:

- L'attribuzione di ruoli e mansioni deve considerare un bilanciamento di leadership di genere
- La progettazione dei percorsi di carriera e la loro presentazione devono essere rivolte indifferentemente dal genere
- I percorsi di carriera del personale sono accessibili a tutte le persone che possono appurare, in maniera trasparente, il mantenimento degli equilibri riferiti alla parità di genere
- L'ambiente lavorativo nel quale si trascorre la gran parte della giornata deve assicurare la possibilità (tecnologica e fisica) a tutte le persone di esprimersi ed il benessere deve essere visto come sicurezza e comfort
- La formazione per lo sviluppo delle competenze e della consapevolezza rappresenta un processo fondamentale inteso a rimuovere eventuali difficoltà di carriera e a ripristinare eventuali equilibri di leadership nel genere
- Considerando il passaggio di carriera legato al CdA, almeno 1/3 del nostro CdA deve essere rappresentato dal genere femminile
- Le fasi di distacco del personale dall'Organizzazione in caso di licenziamento sono strettamente esaminate verificando il turnover in base al genere
- Le promozioni tengono sempre conto del bilanciamento del genere in riferimento a livello funzionale

EQUITÀ SALARIALE

La nostra Organizzazione, in fase di assunzione e durante tutta la carriera del personale, intende assicurare l'equità salariale a prescindere dal genere. L'Organizzazione non considera asimmetricamente i costi da sostenere

per remunerare le persone di genere diverso. Nel provvedere alla determinazione, alla corresponsione e alle modifiche della retribuzione, l'Organizzazione rispetta i seguenti principi:

- La retribuzione delle persone è riconosciuta in relazione al ruolo e alle responsabilità e, eventuali aggiunte a titolo di benefit e di premio a tale retribuzione, si intendono esclusivamente basate sui risultati prodotti e riconosciuti
- La retribuzione, la corresponsione di premi e l'assegnazione di benefit, per trasparenza, sono documentate e accessibili all'intero staff
- I criteri di retribuzione, premi e benefit sono documentati e accessibili all'intero staff
- A chiunque dello staff è riconosciuto il diritto di segnalare eventuali disparità

GENITORIALITÀ, CURA

La nostra Organizzazione intende non costituire alcun ostacolo alla genitorialità, supportando la maternità e la paternità attraverso attività intese a soddisfare le esigenze di chi, in ragione del proprio stato connesso alla genitorialità, deve bilanciare il proprio impegno tra il lavoro e le nuove occorrenze emerse. L'Organizzazione sostiene tale intenzione alla luce dei seguenti principi:

- La maternità e la paternità sono sostenute da programmi di formazione, informazione e re-inserimento
- La maternità è assistita prima, durante e dopo la nascita
- Il congedo di paternità deve essere promosso affinché ne usufruiscano tutti i potenziali beneficiari per l'intero periodo previsto dalla legge
- I rientri dal congedo sono supportati da specifiche iniziative di ri-orientamento
- L'Organizzazione assume un ruolo attivo nel supportare, con iniziative concrete le attività di caregiver (prendersi cura del nascituro/a)
- Il supporto ai padri e alle madri viene ampliato attraverso l'offerta di servizi dedicati ai bambini, come i voucher per attività sportive

CONCILIAZIONE DEI TEMPI VITA-LAVORO (WORK-LIFE BALANCE)

La nostra Organizzazione intende poter fornire al proprio personale la possibilità di gestire il tempo da dedicare alla vita e al lavoro attraverso un bilanciamento di equilibri che tenga conto sia degli obiettivi di business aziendali, sia del benessere psicofisico del lavoratore derivante da una maggiore libertà di autodeterminazione. I principi alla base della conciliazione dei tempi di vita-lavoro sono i seguenti:

- Le misure work life balance sono rivolte a tutto il personale a prescindere dal genere
- L'Organizzazione adotta il part time, la flessibilità degli orari e lo smart working
- L'Organizzazione permette il collegamento telematico con tutto il personale che lavora dall'esterno (a prescindere dal contratto), per operazioni di lavoro e la partecipazione alle riunioni

PREVENZIONE ABUSI E MOLESTIE

La nostra Organizzazione ripudia ogni forma di abuso e di molestia per tale proposito esercita un'attività di prevenzione e repressione del fenomeno a tolleranza zero. L'Organizzazione attua la sua prevenzione attraverso azioni concrete i cui principi prevedono:

- Che i rischi relativi ad abusi e molestie siano individuati
- Che l'Organizzazione pianifichi in relazione a tale rischio delle azioni di prevenzione
- La possibilità di segnalare sospetti e/o fatti inerenti ad abusi e molestie
- L'assoluta tutela, da parte dell'Organizzazione, delle persone segnalanti da successive eventuali ritorsioni
- Che l'Organizzazione analizzi e comprenda eventuali episodi di abusi e molestie

- Lo sviluppo di una comunicazione gentile e neutrale rispetto al genere

N° 2023/107218.1

AFNOR Italia certifica che il sistema di gestione realizzato da :
AFNOR Italia certifies that the management system implemented by:

DS TECH SRL

Sede legale: VIA SALARIA 719 - 00138 ROMA - ITALIA

per le seguenti attività :
for the following activities:

MISURE PER GARANTIRE LA PARITA' DI GENERE NEL CONTESTO LAVORATIVO PER I SERVIZI DI PROGETTAZIONE, PRODUZIONE, INSTALLAZIONE E MANUTENZIONE DI SOFTWARE. PROGETTAZIONE ED EROGAZIONE SERVIZI DI DIGITAL MARKETING E DI COMUNICAZIONE (MONITORAGGIO, TUTELA E GESTIONE DELLA WEB REPUTATION).

Misure per garantire la parità di genere nel contesto lavorativo.

MEASURES TO ENSURE GENDER EQUALITY IN THE WORKING CONTEXT FOR SOFTWARE DESIGN, PRODUCTION, INSTALLATION AND MAINTENANCE SERVICES. DESIGN AND PROVISION OF DIGITAL MARKETING AND COMMUNICATION SERVICES (MONITORING, PROTECTION AND MANAGEMENT OF WEB REPUTATION).

Measures to ensure gender equality in the workplace.

è stato valutato e giudicato conforme ai requisiti della norma:
has been assessed and found to meet the requirements of:

UNI/PdR 125:2022

Sistema di gestione per la parità di genere

applicato ai siti riportati in pagina 2/2 del presente certificato
applied to the sites listed on page 2/2 of this certificate

Data di prima emissione
Initial certificate issued on

06/12/2023

Data di scadenza
Until

05/12/2026

Data di emissione corrente
This certificate is valid from

06/12/2023

Data di ultima modifica
This certificate was last modified on

/

Direttore Generale Afnor Italia S.r.l.

Managing Director Afnor Italia S.r.l.

Elio Minutella



MS N°134A
Membro degli accordi di Mutuo Riconoscimento EA, IAF e ILAC
Signatory of EA, IAF, and ILAC Mutual Recognition Agreements



Scan this QR code to check the validity of the certificate

Accreditamento ACCREDIA n°134A, Certificazione dei sistemi di gestione, disponibile su www.accredia.it
ACCREDIA Accreditation n° 134A, Management Systems Certification, scope available on www.accredia.it

Per informazioni puntuali e aggiornate circa eventuali variazioni intervenute nello stato della certificazione di cui al presente certificato, si prega di contattare il n. telefonico (+39) 039 9639602-03 o email all'indirizzo italy@afnor.org
For detailed and updated information about any changes in the status of the certification referred to in this certificate please phone to the number (+39) 039 9639602-03 or email to the address italy@afnor.org





Certificato

Certificate

Pag. 2 / 2

N° 2023/107218.1

*AFNOR Italia certifica che il sistema di gestione realizzato da :
AFNOR Italia certifies that the management system implemented by:*

DS TECH SRL

Sede legale: VIA SALARIA 719 - 00138 ROMA - ITALIA

*è applicato ai seguenti siti:
is applied to the following sites:*

VIA SALARIA 719 - 00138 ROMA - ITALIA

VIA SASSARI, 3 - 09123 CAGLIARI - ITALIA

CORSO STATI UNITI, 57 - 10129 TORINO - ITALIA

VIALE RESTELLI FRANCESCO, 3/7 - 20124 MILANO (MI) - ITALIA

VIA PANEBIANCO, 343 - 87100 COSENZA - ITALIA

Direttore Generale Afnor Italia S.r.l.

Managing Director Afnor Italia S.r.l.

Elio Minutella



MS N°134A
Membro degli accordi di Mutuo Riconoscimento EA, IAF e ILAC
Signatory of EA, IAF, and ILAC Mutual Recognition Agreements

