

POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE

UNI/PdR 125:2022

Il presente documento viene redatto al fine di dare una linea guida per l'applicazione all'interno di Pergo di alcune disposizioni previste dalla norma UNI/PdR 125:2022.

5				
4				
3				
2				
1	Prima revisione	23.10.2025	Comitato Guida	RSGI + direzione
0	Emissione	09.09.2023	Comitato Guida	RSGI + direzione
Rev.	Descrizione	Data	Elaborato da	Controllo + approvazione

0. Scopo e campo di applicazione

In coerenza con gli indirizzi societari e di quanto contenuto nel Codice Etico, la presente Politica per la Parità di Genere (di seguito anche la "Politica") di Pergo stabilisce i principi e gli obiettivi che definiscono l'impegno di Pergo nei confronti dei temi relativi alla parità di genere, la valorizzazione delle diversità e l'empowerment femminile; esplicita e attesta, quindi, l'attenzione di Pergo alle tematiche di inclusione e la valorizzazione della diversità di genere, nonché l'impegno a garantire un ambiente di lavoro inclusivo, collaborativo, solidale, trasparente e aperto all'ascolto di tutto il personale, fondato sul rispetto tra i generi, sull'etica e sulle pari opportunità di crescita e di sviluppo professionale, libero da stereotipi e visioni culturali che possano limitare il comportamento e l'espressione di chiunque, e creare ostacoli nella vita organizzativa delle persone.

È rivolta a tutte le Risorse di Pergo e condivisa con tutti i suoi stakeholder, fornitori e clienti con l'obiettivo di avere un impatto positivo nella propria catena del valore e di essere un punto di riferimento per altre realtà aziendali.

1. Processo di selezione, assunzione e inserimento in azienda

Pergo si impegna ad attrarre e assumere persone con diversi retroterra 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, Pergo si impegna a sottolineare l'importanza della meritocrazia: esperienze, capacità e competenze guidano nella scelta dei migliori candidati.

Pergo assicura, inoltre, che le persone coinvolte nei processi di assunzione ricevano un'adeguata formazione sulla parità di genere e sui *bias* cognitivi che possono impattare negativamente sui processi di selezione.

2. Sistema di valutazione delle prestazioni

Il sistema di valutazione delle prestazioni incentiva il dialogo costante tra Pergo e il proprio personale, rafforzando l'impegno di ognuno rispetto agli obiettivi e alle sfide di Pergo. Nel corso del processo, senza alcuna discriminazione di genere, viene favorito e incentivato un confronto costruttivo volto alla responsabilizzazione grazie all'utilizzo del feedback inteso come strumento per il miglioramento continuo.

3. Formazione, valorizzazione del potenziale e sviluppo professionale

Pergo valorizza in egual misura il potenziale di tutti i suoi dipendenti e si impegna ad offrire pari opportunità di sviluppo senza alcuna discriminazione di genere, garantendo un accesso neutrale ai percorsi di carriera e di crescita interni e promuovendo il bilanciamento di genere nelle posizioni di leadership aziendale, in correlazione con il settore specifico e le specifiche mansioni. A tal fine, Pergo si impegna a coinvolgere donne e uomini, in maniera equa, in tutte le iniziative e percorsi formativi. Sono, inoltre, previsti momenti formativi diretti a tutti i dipendenti volti a sensibilizzare l'organizzazione sul tema della valorizzazione delle differenze, la parità di genere, l'inclusione e l'impatto sul business che hanno tali tematiche.

4. Aspetti gestionali legati all'organizzazione del lavoro

Pergo si impegna a migliorare il bilanciamento vita-lavoro dei propri dipendenti in tutte le fasi della vita favorendo condizioni paritarie nella gestione della vita familiare. L'equilibrio vita-lavoro viene assicurato anche attraverso la possibilità di lavoro a distanza laddove lo stesso sia compatibile con le esigenze ed i processi aziendali. Pergo si impegna a supportare il proprio personale durante e dopo periodi di lunga assenza dal lavoro, evitando qualsiasi discriminazione durante e dopo il congedo e facilitando il contatto con Pergo durante lo stesso. Pergo si impegna inoltre a promuovere politiche a sostegno della genitorialità nelle diverse forme e ad adottare procedure che facilitino la presenza anche di donne con figli e figlie in età prescolare.

5. Misure di conciliazione vita-lavoro

Per garantire la piena partecipazione del personale alle attività aziendali, nel rispetto dei principi di parità di genere e conciliazione vita-lavoro, l'Azienda definisce e rende disponibile in forma scritta l'indicazione dell'orario entro il quale è opportuno svolgere le riunioni.

Le riunioni, interne o esterne, dovrebbero di norma essere organizzate all'interno dell'orario di lavoro standard (tra le ore 9:00 e le ore 18:00).

Eventuali eccezioni potranno essere concordate preventivamente con i partecipanti, tenendo conto delle loro esigenze personali e familiari.

Questa misura ha l'obiettivo di promuovere una cultura organizzativa inclusiva, che valorizza l'equilibrio tra vita professionale e privata e favorisce la partecipazione paritaria di tutto il personale.

6. Tutela dell'ambiente di lavoro

Pergo si impegna a contrastare e rifiutare ogni discriminazione, prevenire e sanzionare qualsiasi forma di molestia, fisica, verbale e psicologica, verso tutti i collaboratori e le collaboratrici.

Pergo considera l'ambiente di lavoro un luogo aperto e plurale che possa essere da stimolo per l'espressione di tutte le diversità, adottando a tal fine modelli di comunicazione e linguaggio non discriminatori sia in ambito professionali sia in ambito personale. Al fine di garantire un ambiente lavorativo che favorisca la diversità e tuteli il benessere psico-fisico dei/delle dipendenti si impegna ad attuare un meccanismo di controllo per evitare pratiche che non corrispondano alle politiche adottate, il tutto anche con riferimento a stipendi, benefit, bonus, programmi di welfare ecc.

Al tutto il personale è richiesto di rispettare, per le attività di propria competenza, quanto indicato nella documentazione del Sistema di Gestione Integrato adottato, di rispettare il Codice Etico aziendale, nonché di applicare quotidianamente i principi contenuti nella presente politica.

7. Segnalazioni

Pergo incoraggia la segnalazione, anche in modalità anonima, delle proprie opinioni e suggerimenti volti a favorire il dialogo e il confronto, nonché di situazioni di:

- abuso fisico, verbale e digitale (molestia) nei confronti dei/delle dipendenti;
- molestie sessuali nei confronti dei/delle dipendenti;
- discriminazioni in fase di selezione ed assunzione;
- discriminazioni in materia di pari opportunità nello sviluppo professionale e nelle promozioni;
- mancato rispetto dei diritti spettanti ai/alle lavoratori/lavoratrici in ambito di genitorialità e cura;
- mancato rispetto dei diritti spettanti ai/alle lavoratori/lavoratrici in ambito conciliazione dei tempi di vita-lavoro;
- disparità retributiva.

A tale fine è stata predisposta un'apposita cassetta, apribile solo da parte dei membri del Comitato Guida, che permette di comunicare con l'azienda in forma anonima.

La presente politica è da leggersi in maniera integrata al Codice Etico e alla politica di Qualità, Sicurezza, Ambiente e Parità di Genere.

La presente politica per la Parità di Genere viene condivisa mediante i canali di comunicazione interni a Pergo.