

EUROCRIME Research, Training and Consulting Srl

PIANO PER LA PARITÀ DI GENERE (PPG)

2025 - 2026

INDICE

1. Introduzione e Impegno	1
2. Contesto e Analisi	1
3. Obiettivi	2
4. Misure e Azioni	2
5. Monitoraggio e Valutazione	4
6. Diffusione	5
8. Risorse	5

1. Introduzione e Impegno

EuroCrime – Research, Training and Consulting Srl si impegna a promuovere una cultura lavorativa che valorizzi la diversità, l'equità e l'inclusione, riconoscendo che la parità di genere è fondamentale per l'innovazione, la produttività e una società giusta. Questo Piano per la Parità di Genere (PPG) delinea i nostri obiettivi strategici e le azioni concrete per promuovere pari opportunità, eliminare le discriminazioni e creare un ambiente inclusivo per tutti i dipendenti, indipendentemente dal genere.

Questo PPG si ispira alle migliori pratiche in materia di parità di genere, comprese quelle adottate da importanti istituzioni italiane, ed è concepito come un documento dinamico, regolarmente rivisto e aggiornato per garantirne l'efficacia e la pertinenza. Crediamo che una forza lavoro diversificata, in cui tutti gli individui si sentano valorizzati e responsabilizzati, sia la chiave del nostro successo e della nostra crescita sostenibile.

2. Contesto e Analisi

Sebbene EuroCrime si impegni per un ambiente equo, una valutazione preliminare (o l'impegno a una futura valutazione) del nostro stato attuale rivela aree che richiedono un'azione mirata. Questo PPG mira ad affrontare potenziali disparità di genere in:

- **Reclutamento e Progressione di Carriera:** Garantire processi equi e pari opportunità di avanzamento.

- **Conciliazione Vita-Lavoro e Cultura Organizzativa:** Promuovere politiche e una cultura che supportino la conciliazione della vita professionale e personale.
- **Equilibrio di Genere nella Leadership e nel Processo Decisionale:** Aumentare la rappresentanza dei generi sottorappresentati nei ruoli di leadership.
- **Integrazione della Dimensione di Genere nei Contenuti/Ricerca/Formazione/Servizi:** Considerare le prospettive di genere nel nostro core business.
- **Misure Contro la Violenza di Genere e le Molestie Sessuali:** Stabilire politiche chiare e meccanismi di supporto.

3. Obiettivi

Il nostro obiettivo generale è quello di integrare i principi di parità di genere in ogni aspetto delle operazioni di EuroCrime. Gli obiettivi specifici includono:

- **Obiettivo 1: Migliorare l'Equilibrio di Genere in Tutti i Ruoli:** Aumentare la rappresentanza dei generi sottorappresentati in tutti i dipartimenti e livelli gerarchici, in particolare nelle posizioni tecniche, di leadership e decisionali.
- **Obiettivo 2: Promuovere la Conciliazione Vita-Lavoro e la Flessibilità Lavorativa:** Implementare politiche e pratiche che supportino i dipendenti nel bilanciare le proprie responsabilità professionali e personali, riducendo le penalizzazioni di carriera legate al genere.
- **Obiettivo 3: Garantire un Reclutamento e una Progressione di Carriera Equi e Trasparenti:** Eliminare i pregiudizi inconsci nei processi di assunzione, promozione e revisione salariale.
- **Obiettivo 4: Promuovere una Cultura Organizzativa Inclusiva:** Coltivare un ambiente rispettoso e inclusivo, libero da discriminazioni, molestie e stereotipi di genere.
- **Obiettivo 5: Prevenire e Combattere la Violenza di Genere e le Molestie Sessuali:** Stabilire meccanismi affidabili per la prevenzione, la segnalazione e il supporto.

4. Misure e Azioni

Per raggiungere i nostri obiettivi, EuroCrime si impegna a adottare le seguenti misure e azioni:

4.1. Reclutamento e Progressione di Carriera

- **Azione 4.1.1: Descrizioni delle Mansioni Neutrali rispetto al Genere:** Rivedere e modificare tutte le descrizioni delle mansioni per garantire un linguaggio neutrale rispetto al genere ed evitare terminologie discriminatorie.

- **Azione 4.1.2: Commissioni per i Colloqui Integrate:** Assicurare che le commissioni per i colloqui di reclutamento e progressione includano una rappresentanza integrata e diversificata, ove appropriato, per mitigare i pregiudizi inconsci.
- **Azione 4.1.3: Outreach Mirato:** Esplorare opportunità di outreach mirato a generi sottorappresentati in settori in cui sono tradizionalmente meno presenti.
- **Azione 4.1.4: Programmi di Mentoring e Sponsorizzazione:** Istituire programmi di mentoring e sponsorizzazione per supportare lo sviluppo di carriera e l'avanzamento di tutti i dipendenti, con un focus sui generi sottorappresentati.
- **Azione 4.1.5: Valutazioni delle Prestazioni e Adeguamenti Salariali Trasparenti:** Implementare criteri chiari e obiettivi per le valutazioni delle prestazioni e le revisioni salariali per garantire equità e affrontare potenziali divari retributivi di genere.

4.2. Conciliazione Vita-Lavoro e Cultura Organizzativa

- **Azione 4.2.1: Politiche di Lavoro Flessibile:** Promuovere e comunicare chiaramente gli accordi di lavoro flessibile esistenti (es. lavoro a distanza, orari flessibili, opzioni part-time) ed esplorare nuove possibilità ove fattibile.
- **Azione 4.2.2: Supporto per il Congedo Parentale:** Fornire informazioni complete e supporto ai dipendenti che usufruiscono del congedo parentale, garantendo transizioni agevoli al rientro al lavoro e continuità di carriera.
- **Azione 4.2.3: Campagne di Sensibilizzazione:** Condurre campagne interne per sensibilizzare sull'importanza della conciliazione vita-lavoro per tutti i generi e sfidare i ruoli di genere tradizionali legati alla cura.
- **Azione 4.2.4: Pratiche di Riunione Inclusive:** Incoraggiare pratiche di riunione che tengano conto di orari e responsabilità diverse (es. evitare riunioni a tarda sera).

4.3. Equilibrio di Genere nella Leadership e nel Processo Decisionale

- **Azione 4.3.1: Programmi di Sviluppo della Leadership:** Sviluppare o supportare la partecipazione a programmi di sviluppo della leadership che incoraggino e preparino specificamente i generi sottorappresentati per ruoli di leadership.
- **Azione 4.3.2: Pianificazione della Successione:** Incorporare considerazioni sulla parità di genere nella pianificazione della successione per le posizioni di leadership.
- **Azione 4.3.3: Modelli di Ruolo e Visibilità:** Evidenziare e celebrare i successi delle donne e degli altri generi sottorappresentati nella leadership all'interno della PMI.

4.4. Integrazione della Dimensione di Genere nei Contenuti/Ricerca/Formazione/Servizi

- **Azione 4.4.1: Design Sensibile al Genere:** Se applicabile, incoraggiare la considerazione delle prospettive di genere nella progettazione, sviluppo e commercializzazione dei nostri contenuti/servizi per garantire che siano inclusivi e soddisfino le diverse esigenze degli utenti.
- **Azione 4.4.2: Formazione sulla Dimensione di Genere:** Fornire formazione ai team pertinenti su come integrare una dimensione di genere nel loro lavoro, ove rilevante per l'attività della PMI.

4.5. Misure Contro la Violenza di Genere e le Molestie Sessuali

- **Azione 4.5.1: Politica Chiara e Meccanismi di Segnalazione:** Sviluppare e diffondere ampiamente una politica chiara di tolleranza zero contro la violenza di genere, le molestie sessuali e qualsiasi forma di discriminazione, delineando procedure di segnalazione confidenziali.
- **Azione 4.5.2: Formazione e Sensibilizzazione:** Fornire formazione obbligatoria a tutti i dipendenti, inclusa la direzione, su come riconoscere, prevenire e rispondere alla violenza di genere e alle molestie sessuali.
- **Azione 4.5.3: Servizi di Supporto:** Identificare e comunicare i servizi di supporto interni ed esterni disponibili per le vittime di molestie o violenza.
- **Azione 4.5.4: Persona di Contatto/Comitato Designato:** Nominare una persona di contatto designata o istituire un comitato responsabile della gestione dei reclami con sensibilità e riservatezza.

5. Monitoraggio e Valutazione

Per garantire la responsabilità e il miglioramento continuo, EuroCrime monitorerà e valuterà regolarmente i progressi di questo PPG.

- **Indicatore 5.1.1: Raccolta Dati:** Raccogliere e analizzare dati disaggregati per genere su metriche chiave, tra cui:
 - Dati demografici dei dipendenti (per reparto, ruolo, anzianità).
 - Tassi di reclutamento (candidati, assunzioni).
 - Tassi di promozione.
 - Dati salariali (per identificare potenziali divari retributivi).
 - Adesione ad accordi di lavoro flessibile e congedi parentali.
 - Partecipazione a programmi di formazione e sviluppo.
 - Incidenti segnalati di molestie/discriminazioni.

- **Indicatore 5.1.2: Revisione Annuale:** Condurre una revisione annuale dell'implementazione e dell'efficacia del PPG, valutando i progressi rispetto agli obiettivi e identificando le aree di miglioramento.
- **Indicatore 5.1.3: Reporting:** Preparare un rapporto interno annuale sui progressi del PPG, condividendo i risultati chiave e le azioni future con i dipendenti e gli stakeholder.

6. Diffusione

Questo PPG sarà:

- Comunicato a tutti i dipendenti tramite canali interni (es. intranet aziendale, e-mail, riunioni di team).
- Reso disponibile pubblicamente sul sito web aziendale (se appropriato e desiderato) per dimostrare il nostro impegno per la parità di genere.
- Integrato nei processi di onboarding dei dipendenti.

7. Risorse

EuroCrime si impegna ad allocare le risorse umane e finanziarie necessarie per implementare efficacemente questo PPG. Ciò include:

- La designazione di un individuo o un team specifico responsabile della supervisione dell'implementazione del PPG.
- La previsione di un budget per la formazione, le campagne di sensibilizzazione e qualsiasi competenza esterna richiesta.

Data di Approvazione: 01.07.2025

Prossima Data di Revisione: 01.07.2025

Direzione EuroCrime – Research, Training and Consulting Srl