



Data emissione

15.12.2024

Revisione

0

## Politica per la Parità di Genere nell'Organizzazione

Nomesis si impegna a riconoscere il valore delle persone e delle loro differenze attraverso un approccio alla gestione delle Risorse Umane orientato alla parità di genere e alla costruzione di un ambiente di lavoro inclusivo, oltre che rispettoso delle diversità. L'obiettivo è assicurare le stesse possibilità di crescita professionale a tutte le persone presenti in azienda, indipendentemente dal genere.

L'azienda crede in un modello che promuove la parità di genere e l'inclusività come valori sociali e come fattori di sviluppo organizzativo ed economico.

Perciò, la Direzione Aziendale avvia formalmente la seguente Politica per la Parità di Genere, rivolta a tutte le persone coinvolte nell'azienda e condivisa a tutti i dipendenti, con l'obiettivo di offrire delle linee guida da implementare attraverso prassi e processi per la creazione di un ambiente di lavoro inclusivo con pari opportunità di genere.

L'organizzazione, nel percorso che assicura il raggiungimento e il mantenimento di tale scopo, canalizza le proprie pratiche e attività all'interno delle aree definite dalla prassi UNI 125:2022.

- 1. Processo di Selezione e Assunzione (Recruiting):** Avere nella propria organizzazione una rappresentanza di persone di genere diverso e in senso più ampio, di cultura, background e abilità diverse, viene vista da Nomesis come fonte di valore e arricchimento in termini di contributo, idee, competenze e relazioni. L'organizzazione si impegna a ricercare ed assumere persone con diversi background 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.  
I processi di selezione e assunzione sono basati esclusivamente sulla valutazione di competenze, esperienze, potenzialità e qualifiche, senza alcuna discriminazione; all'interno degli annunci di lavoro viene garantito l'utilizzo di un linguaggio inclusivo. Alle persone coinvolte nei processi di assunzione viene garantita l'adeguata formazione sul tema della parità di genere e dei pregiudizi o bias che possono impattare i processi di selezione.
- 2. Formazione, sviluppo professionale e comunicazione:** Nomesis si cura di offrire l'adeguata opportunità di formazione e sviluppo professionale a tutti i propri dipendenti, senza alcuna discriminazione di genere. L'organizzazione promuove al suo interno l'utilizzo di un linguaggio inclusivo e sviluppa una comunicazione attiva sulle tematiche di genere, la valorizzazione delle differenze e l'impatto che hanno tali temi sul mondo del lavoro. Sono previste attività formative dirette al personale, volte a sensibilizzare sul tema delle pari opportunità, dell'inclusione e dei pregiudizi connessi alle discriminazioni di genere. L'azienda si impegna a realizzare attività di comunicazione, formazione e promozione, rivolte anche all'esterno, riguardo alla sensibilizzazione sulle tematiche di genere. Vengono inoltre promosse politiche attive per la parità di genere e l'inclusione mediante post e pubblicazioni sul proprio sito internet e sui canali di social media.



Data emissione

15.12.2024

Revisione

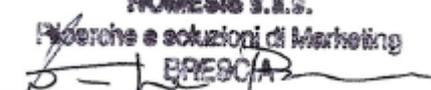
0

3. **Politiche retributive:** Nomesis promuove una politica di remunerazione meritocratica che rispetti i principi di pluralità, pari opportunità, valorizzazione delle conoscenze e della professionalità delle persone, equità basata sulla qualità dell'apporto professionale e sui risultati raggiunti. Vengono garantiti meccanismi di protezione del posto di lavoro e di medesimo livello retributivo nel post-maternità e a fronte di politiche di congedi parentali.
4. **Welfare:** L'azienda si dedica concretamente allo sviluppo di un sistema di welfare che valorizzi la genitorialità, senza discriminazione di genere, prestando particolare attenzione alla condizione delle persone che lavorano nell'organizzazione. In particolare, viene favorita la conciliazione dei tempi vita-lavoro attraverso l'adozione di modalità di lavoro flessibili (come lo smart working), non penalizzanti e con tempistiche compatibili rispetto agli obiettivi assegnati. Nomesis supporta e favorisce il rientro in azienda dopo lunghi periodi di assenza (maternità, paternità o malattia), evitando qualsiasi discriminazione durante e dopo il congedo. Garantisce nel post maternità/paternità il mantenimento del medesimo livello di inquadramento. Inoltre, l'organizzazione si impegna a prevenire comportamenti di discriminazione di genere o molestie sessuali nei luoghi di lavoro, attraverso attività di sensibilizzazione e di consapevolezza e a gestire in modo supportivo possibili casi rilevati.
5. **Monitoraggio:** Nomesis adotta un sistema di monitoraggio, attraverso una Dashboard, per garantire che la parità di genere sia gestita in maniera adeguata. La Dashboard contiene indicatori di performance, come da linee guida UNI/PDR 125/2022, che forniscono una rappresentazione del posizionamento e della popolazione aziendale e viene aggiornata periodicamente.

La presente policy è redatta dalla Direzione Aziendale in coordinamento con il Referente per la Parità di Genere e viene riesaminata con cadenza annuale.

15/12/2024

Firma

NOMESIS s.r.l.  
Ricerca e soluzioni di Marketing  
  
Daniela Jorhna