

Politica per la Parità di Genere

MY EGO si impegna da sempre a sostenere i valori della diversità, dell'inclusione e della parità di genere attraverso l'adozione di pratiche societarie, organizzative e gestionali improntate al rispetto dei diritti, delle libertà e della dignità delle persone. In questa ottica, l'azienda ha implementato un sistema di gestione conforme alla prassi **UNI/PdR 125**, che si basa sull'imparzialità e non tollera alcuna forma di discriminazione diretta o indiretta legata al genere, all'età, all'orientamento sessuale, all'identità di genere, alla disabilità, allo stato di salute, all'origine etnica, alla nazionalità, alle opinioni politiche, alla categoria sociale o alla fede religiosa.

L'azienda si impegna a:

- Sviluppare politiche efficaci per la diversità e l'inclusione, eliminando barriere culturali, strutturali e organizzative.
- Contrastare ogni forma di discriminazione, diretta o indiretta, legata ad aspetti quali età, genere, orientamento sessuale, cultura, religione, stato di salute, disabilità, origine etnica, nazionalità, opinioni politiche o sindacali.
- Creare un ambiente di lavoro rispettoso della dignità umana e attento alla valorizzazione delle differenze.

Ambito di Applicazione

La presente politica si applica a tutte le persone coinvolte nelle attività dell'azienda, inclusi dipendenti, collaboratori, fornitori, partner e stakeholder. Essa si ispira ai principi enunciati nel Codice Etico aziendale, nelle politiche di sostenibilità e nelle normative applicabili.

Principi di Riferimento

Le iniziative in materia di diversità e inclusione di **MY EGO SRL** si basano sui seguenti riferimenti:

- I principi del Global Compact delle Nazioni Unite.
- La Dichiarazione Universale dei Diritti Umani e le convenzioni collegate.
- Le convenzioni dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO).
- Gli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDGs) dell'Agenda 2030 delle Nazioni Unite, in particolare quelli relativi alla salute, uguaglianza di genere, lavoro dignitoso e riduzione delle disuguaglianze.

Impegni Specifici

- **Età:** L'azienda si impegna a valorizzare la pluralità di prospettive derivante dalla collaborazione tra generazioni diverse. Questo si traduce in:
 - Progetti di mentoring intergenerazionale, dove le competenze consolidate dei dipendenti senior si uniscono all'energia e alle idee innovative dei giovani.
 - Programmi di onboarding personalizzati per favorire l'integrazione delle nuove risorse.
 - Politiche di flessibilità lavorativa che rispondano alle esigenze specifiche delle diverse fasce di età.
- **Genere e orientamento sessuale:**
 - Garantire processi di selezione, sviluppo e avanzamento professionale basati esclusivamente su merito e competenze, eliminando bias di genere.
 - Promuovere iniziative di formazione mirate a sensibilizzare il personale sulle tematiche relative all'equità di genere e alla diversità.
 - Creare un ambiente lavorativo che supporti la conciliazione tra vita privata e professionale, anche attraverso modalità di lavoro flessibili.
 - Rafforzare la presenza femminile nei ruoli strategici, attraverso politiche mirate di promozione interna e recruitment.
- **Stato di salute e disabilità:**
 - Favorire l'accessibilità degli ambienti di lavoro, con adeguamenti strutturali volti a rimuovere barriere fisiche e sensoriali.
 - Implementare programmi di supporto psicologico e di benessere per tutti i dipendenti.
 - Sviluppare partnership con associazioni o enti specializzati per migliorare l'inclusione delle persone con disabilità nel mondo del lavoro.
- **Origine, cultura e opinioni:**
 - Incentivare il dialogo interculturale e il rispetto reciproco tramite eventi aziendali e attività di team building che celebrino la diversità.
 - Prevedere politiche che garantiscano pari trattamento per i dipendenti di diversa origine, indipendentemente dalle loro opinioni politiche, religiose o sindacali.
 - Introdurre linee guida che facilitino l'inclusione e il confronto tra individui di background differenti, per arricchire il contesto aziendale e stimolare l'innovazione.

Azioni e Strumenti

1. **Promozione della cultura della diversità:**
 - Attuare campagne di comunicazione interne ed esterne per sensibilizzare il personale e gli stakeholder sull'importanza della diversità e dell'inclusione.
 - Organizzare sessioni formative obbligatorie su temi come la prevenzione delle discriminazioni, il superamento dei pregiudizi e la gestione inclusiva dei team.
2. **Sviluppo di politiche inclusive:**

- Introdurre e aggiornare costantemente politiche aziendali che regolino la gestione del personale, assicurando pari opportunità in ogni fase del ciclo di vita lavorativo: dalla selezione, alla formazione, fino alla promozione e alla gestione delle performance.
 - Implementare codici di condotta chiari, vincolanti per tutto il personale e basati su standard internazionali.
- 3. Creazione di un ambiente inclusivo:**
- Istituire comitati o gruppi di lavoro dedicati alla diversità, con il compito di monitorare l'implementazione delle politiche e proporre nuove iniziative.
 - Garantire l'accessibilità fisica e digitale a tutti i luoghi e strumenti di lavoro, adattando tecnologie e spazi alle esigenze di dipendenti con disabilità o limitazioni.
- 4. Monitoraggio e valutazione:**
- Effettuare verifiche periodiche sull'efficacia delle misure adottate, con analisi dettagliate delle segnalazioni e dei feedback raccolti dai dipendenti.
 - Introdurre un sistema di indicatori chiave (KPI) per misurare i progressi in ambito di diversità e inclusione, e comunicare regolarmente i risultati alle parti interessate.

Applicazione della Politica

L'insieme dei valori sopra esposti comporta l'ideazione e sviluppo di iniziative volte a una effettiva implementazione nel contesto aziendale, come ad esempio:

- promuovere e garantire un ambiente di lavoro ispirato a comportamenti trasparenti, inclusivi e volti al rispetto delle pari opportunità nei confronti delle persone;
- diffondere nell'organizzazione stili manageriali improntati al riconoscimento ed alla valorizzazione delle differenze all'interno dei diversi gruppi di lavoro;
- individuare e rimuovere prontamente eventuali ostacoli di natura culturale, organizzativo e relazionale che rallentino la piena ed effettiva inclusione delle persone nel contesto lavorativo;
- creare relazioni e interazioni di lavoro improntate al rispetto ed alla fiducia reciproca a tutti i livelli dell'organizzazione;
- promuovere campagne di sensibilizzazione verso i temi della diversità e inclusione.

La Società verifica l'efficacia delle politiche adottate in materia di diversità e inclusione attraverso processi di valutazione periodica dei rischi all'interno della sua struttura, e implementa un sistema di segnalazione delle violazioni e un collegato sistema sanzionatorio.

MY EGO Srl promuove la parità di genere non solo internamente, ma anche selezionando partner commerciali altrettanto impegnati nelle tematiche di diversità, inclusione e parità di genere. La Direzione ha nominato un Responsabile per il Sistema di Gestione e ha istituito il **Comitato PARITÀ DI GENERE**, con l'obiettivo di monitorare lo stato di inclusività aziendale e guidare le iniziative in tema di parità di genere.

La presente politica è consultabile sul nostro sito web.

Roma: 31.10.2024

L'Amministratore Unico

My Ego S.r.l. Unipersonale

L'Amministratore Unico

Maria Bracone

