POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE

ai sensi del UNI/PdR 125:2022



Rev.	Data	Motivazione	Redazione Responsabile del Sistema di Gestione della Parità di genere	Verifica Comitato Guida	Approvazione Direzione
0	31/05/2024	Prima emissione	Kristina Antukh	Kristina Antukh Giuseppe Lapenta	Giuseppe Lapenta

MISSION E VISIONE STRATEGICA

Balzo s.r.l. è una società specializzata nella progettazione, sviluppo e distribuzione di prodotti digitali. Utilizzando tecnologie e linguaggi di sviluppo all'avanguardia, Balzo s.r.l. offre una vasta gamma di servizi, tra cui lo sviluppo di applicazioni web e mobile, applicazioni di realtà aumentata (AR), realtà virtuale (VR) e realtà mista, oltre a servizi di design UX/UI in contesti cross-industry.

L'azienda non si dedica solo alla progettazione, sviluppo e distribuzione di prodotti digitali per terzi, ma anche allo sviluppo di prodotti interni innovativi. Questo aspetto dell'attività permette a Balzo di sperimentare nuove idee e tecnologie, portando spesso alla creazione di prodotti unici e rivoluzionari. Il team interno di ricerca e sviluppo lavora costantemente per esplorare nuove frontiere nel campo digitale, sviluppando soluzioni interne che possono poi essere adattate e personalizzate per i clienti.

La visione di Balzo S.r.l. è quella di essere un leader innovativo nello sviluppo di soluzioni tecnologiche avanzate, elevando costantemente gli standard di qualità e creatività nel settore del software e dei giochi per computer. L'aspirazione dell'azienda è trasformare il modo in cui le persone interagiscono con la tecnologia, offrendo esperienze immersive e coinvolgenti che superano i confini dell'immaginazione.

La missione di Balzo è creare prodotti software e giochi di alta qualità che ispirano e coinvolgono gli utenti in tutto il mondo. L'azienda si impegna a innovare continuamente, abbracciando le ultime tecnologie e tendenze per fornire esperienze uniche e memorabili. Attraverso il proprio lavoro, Balzo mira a contribuire al progresso tecnologico e a migliorare la vita quotidiana delle persone. Mantiene sempre un impegno etico e responsabile nei confronti della società e dell'ambiente.

IL PERCORSO VERSO LA PARITÀ DI GENERE

Con l'obiettivo di svolgere al meglio la propria missione e in coerenza con la visione strategica, Balzo s.r.l. ha deciso di adottare un Sistema di Gestione per la Parità di Genere (SGPG) conforme alla UNI/PdR125:2022, quale valido strumento per assicurare la parità di genere relativa alla presenza e alla crescita professionale delle donne, valorizzando la cultura inclusiva e l'attivazione di processi in grado di sviluppare l'empowerment femminile.

Il conseguimento della certificazione per Balzo s.r.l rappresenterà solo il primo tassello di un percorso d'implementazione delle politiche di parità di genere, nell'ottica del miglioramento e della promozione dell'uguaglianza di genere. La certificazione, infatti, ha l'obiettivo di accompagnare e incentivare l'organizzazione ad adottare policy idonee a ridurre il divario di genere con i conseguenti benefici per il benessere del personale, oltre agli impatti reputazionali ed etici.

I PRINCIPI ISPIRATORI

I Principi fondamentali alla base della Politica per la Parità di Genere di Balzo s.r.l., sono:

- Imparzialità e inclusività;
- Correttezza e trasparenza;
- Valorizzazione del personale;
- Tutela della persona;
- Contrasto ad ogni forma di violenza e discriminazione.

L'attenzione con la quale Balzo s.r.l. concentra i propri impegni, affinché il proprio SGPG soddisfi i requisiti specificati nella UNI/PdR 125:2022, è ispirato - in linea con la Strategia per la parità di genere 2020-2025 definita dall'Unione Europea - al perseguimento dei seguenti obiettivi:

- Aumento della partecipazione delle donne al mercato del lavoro;

- Riduzione del divario retributivo e pensionistico fra uomini e donne, anche per combattere la povertà femminile;
- Promozione della parità tra uomo e donna nel processo decisionale;
- Contrasto agli stereotipi, alla violenza di genere e protezione e sostegno alle vittime.

L'IMPEGNO DELLA DIREZIONE

Balzo S.r.l. riconosce l'importanza di promuovere la parità di genere e la valorizzazione delle diversità all'interno dell'organizzazione. La Direzione è fermamente impegnata nel miglioramento continuo delle politiche e delle pratiche aziendali per creare un ambiente di lavoro inclusivo, equo e rispettoso delle diversità di genere. Questo impegno è allineato con le sei aree fondamentali della UNI/PdR 125: Cultura e strategia, Governance, Processi HR, Opportunità di crescita ed inclusione delle donne in azienda, Equità remunerativa per genere, Tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro.

Per favorire il raggiungimento dei principi e degli obiettivi enunciati la Direzione di Balzo s.r.l. ritiene fondamentale la continua adozione del SGPG al fine di sviluppare un modello organizzativo che promuova la parità di genere e valorizzi l'equità e l'inclusività.

Balzo s.r.l. si impegna:

- Ad adottare strumenti per prevenire ogni forma di discriminazione di genere e per contrastare qualsiasi atto lesivo della dignità del personale, indipendentemente dal ruolo ricoperto e dal livello di responsabilità;
- A sviluppare politiche di mobilità interna e di successione a posizioni manageriali coerenti con i principi di un'organizzazione inclusiva e rispettosa della parità di genere;
- A garantire la partecipazione equa e paritaria a percorsi di formazione e valorizzazione, con la presenza di entrambi i sessi, inclusi corsi sulla leadership;

- A valorizzare le diversità in ogni processo aziendale: dalla ricerca e selezione delle risorse umane all'accesso alla formazione, dalla definizione delle politiche retributive alla valutazione delle performance e all'attribuzione dei sistemi premianti, dalla selezione dei fornitori all'erogazione dei servizi/ fornitura dei prodotti;
- A favorire azioni di informazione, sensibilizzazione, engagement del personale sui temi delle pari opportunità e dell'empowerment femminile, evitando stereotipi e promuovendo la visibilità del contributo femminile;
- A sostenere il welfare familiare dei propri dipendenti attraverso modalità di lavoro (smart working, part time, orari di lavoro flessibili) tali da favorire la conciliazione tra attività professionale e vita privata;
- A dedicare policy oltre il CCNL di riferimento per la tutela della maternità/paternità e offrire servizi per favorire la conciliazione dei tempi di vita personale e lavorativa, come congedo di paternità esteso, procedure/attività per il ritorno al lavoro, coaching, part-time reversibile, smart working, piano welfare ad hoc, asilo nido aziendale, programmi di engagement su base volontaria durante il congedo di maternità;
- A implementare meccanismi di protezione del posto di lavoro e garantire il medesimo livello retributivo nel post-maternità;
- A mantenere benefits e iniziative che valorizzino l'esperienza della genitorialità come momento di acquisizione di nuove competenze a favore della persona e dell'organizzazione, tutelando la relazione tra persona e azienda prima, durante e dopo la maternità/paternità;
- A promuovere una comunicazione, anche attraverso attività di marketing e pubblicità, che dichiari in modo trasparente la volontà di conseguire la parità di genere e valorizzare la diversità e supportare l'empowerment femminile.

POLITICHE SPECIFICHE SULLA PARITÀ DI GENERE

Si tratta di politiche più specifiche sulla parità di genere e che forniscono gli input necessari per formulare il Piano Strategico per la parità di genere e per individuare, sviluppare e attuare le procedure specificamente dedicate alla parità di genere, in base al contesto di riferimento dell'organizzazione.

Le policy per la parità di genere, sviluppate in relazione alla politica, sono relative ai temi del Piano strategico:

- Selezione ed assunzione (recruitment);
- Gestione della carriera;
- Equità salariale;
- Genitorialità, cura;
- Conciliazione dei tempi vita-lavoro (work-life balance);
- Attività di prevenzione di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia) sui luoghi di lavoro.

MONITORAGGIO E ATTUAZIONE DELLA POLITICA

La Politica generale sulla parità di genere, nel quadro più ampio delle linee programmatiche dell'organizzazione, prevede, ai fini di valutare l'idoneità e la necessità di effettuare modifiche o integrazioni, congiuntamente al Comitato Guida per la Parità di Genere, la definizione e il Riesame periodico degli obiettivi sulla parità di genere.

DIFFUSIONE DELLA POLITICA

La politica sulla parità di genere è comunicata e diffusa a tutto il personale e alle parti interessate mediante la comunicazione interna e la pubblicazione sul sito istituzionale.