

---

## POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE

---

Edulife S.p.A. Società Benefit, si impegna a promuovere e garantire la parità di genere all'interno della propria organizzazione, nel rispetto dei principi di uguaglianza e non discriminazione, in linea con gli obiettivi di Sviluppo Sostenibile dell'Agenda ONU 2030 e del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) dell'Italia, elaborato nel contesto del programma Next Generation EU.

L'obiettivo è quello di integrare la parità di genere tra gli obiettivi strategici della nostra organizzazione per creare valore sostenibile, assicurando un ambiente di lavoro inclusivo che valorizzi tutte le competenze, rifiuti stereotipi, discriminazioni, ogni forma di abuso e contribuisca al progresso collettivo.

Edulife S.P.A., pertanto, si impegna a recepire i principi di *gender equality*, articolati sull'intero percorso professionale e fasi di vita delle lavoratrici, dal momento del recruiting fino al pensionamento, con l'obiettivo non solo di aumentare la presenza femminile all'interno del contesto lavorativo ma anche di garantire pari opportunità di carriera, fino ai più importanti ruoli apicali, pari trattamento economico, condizioni di *work-life balance* adeguate alle diverse fasi di vita e proattive nel riequilibrio dei carichi familiari tra uomini e donne.

A tale scopo, Edulife S.P.A.:

- ha **implementato** un sistema di gestione per la parità di genere conforme ai requisiti della prassi UNI PdR 125:2022 al fine di assicurare e garantire la rappresentanza femminile e ridurre il divario di genere;
- ha istituito un **Comitato Guida** dedicato, responsabile dell'adozione e dell'applicazione continua ed efficace delle politiche per la parità di genere, monitorando i progressi e suggerendo miglioramenti.
- ha sviluppato un **Piano Strategico** con obiettivi specifici, misurabili, raggiungibili ed assegnati come responsabilità di attuazione per i processi che, in quanto più sensibili, sono da attenzionare per superare stereotipi di genere e creare un ambiente di lavoro che valorizzi l'inclusione e la diversità.

Le aree chiave individuate come necessarie per attuare gli obiettivi di parità di genere sono:

- **Cultura aziendale e strategia:** Promuovere una cultura inclusiva a tutti i livelli.
- **Governance:** Garantire una rappresentanza equa e trasparente nei ruoli decisionali.
- **Selezione e assunzione:** Implementare pratiche di reclutamento neutrali e inclusive.
- **Gestione della carriera:** Assicurare opportunità di crescita professionale equa per tutti.
- **Equità salariale:** Monitorare e correggere eventuali disparità retributive tra uomini e donne.
- **Genitorialità e cura:** Facilitare il bilanciamento tra vita lavorativa e responsabilità familiari.
- **Conciliazione vita-lavoro:** Favorire un equilibrio tra impegni lavorativi e personali per tutti i dipendenti.
- **Prevenzione degli abusi:** Implementare misure per prevenire e contrastare ogni forma di abuso, molestia o discriminazione.

Edulife S.p.A. è consapevole che lo sviluppo di un ambiente di lavoro inclusivo richiede un impegno costante ed un contributo di tutta l'organizzazione in termini di linguaggio, politiche, processi, pratiche organizzative, e comportamenti consci e inconsci delle singole persone.

A tale scopo, è cura della Direzione garantire formazione generale e specifica in materia, a tutti i livelli, per elevare la sensibilità individuale contro i pregiudizi e gli stereotipi legati al genere.

Edulife S.p.A. **VIETA CON TOLLERANZA ZERO** ogni forma di discriminazione diretta o indiretta, nonché ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale, sessuale (molestia), che comprometta la dignità morale e professionale nonché l'integrità fisica e psichica delle risorse impiegate, deprimendone l'autostima e la motivazione, da chiunque attuata nei luoghi di lavoro e in occasione di collaborazioni o rapporti commerciali con l'organizzazione.

Ci impegnamo, altresì a promuovere l'analisi e l'eliminazione di tutte le eventuali carenze, sia organizzative che informative che possano contribuire all'insorgere di situazioni conflittuali, di disagio psicologico e di mobbing e a garantire una tutela effettiva ad ogni dipendente, che sia stato destinatario di qualsivoglia atto o comportamento pregiudizievole o discriminatorio.

A tale fine, Edulife S.P.A ha istituito appositi canali interni di segnalazione che garantiscono la riservatezza o l'anonimato del segnalante, nel rispetto del Regolamento (UE) n. 679/2016 e del Codice Privacy.

Ci impegnamo a comunicare e diffondere la Politica sulla parità di genere a tutti gli stakeholders (personale impiegato, collaboratori, fornitori) elevando a criterio preferenziale nella scelta di terzi fornitori/collaboratori l'adozione di politiche e misure volte a colmare il divario di genere.

Verona 26.07.2024

La Direzione

