

POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE E COLLEGATE



POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE E COLLEGATE

Rev.	Data	Motivazione	Redazione
0	13/04/2026	Prima emissione	Direzione

DoubleYou S.r.l.

Via Enrico Caviglia 11

Mail: info@double-you.it

INDICE

INDICE.....	3
MISSION E VISIONE STRATEGICA.....	4
IL PERCORSO VERSO LA PARITÀ DI GENERE	4
I PRINCIPI ISPIRATORI	5
L'IMPEGNO DELLA DIREZIONE.....	5
1. Cultura e strategia.....	5
2. Governance	6
3. Processi HR.....	6
4. Opportunità di crescita e inclusione	6
5. Equità remunerativa per genere	6
6. Tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro	6
POLITICHE SPECIFICHE SULLA PARITÀ DI GENERE	7
Selezione ed assunzione (recruitment)	8
Gestione della carriera.....	8
Equità salariale.....	8
Genitorialità, cura.....	8
Conciliazione dei tempi vita-lavoro (work-life balance)	8
Attività di prevenzione di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia) sui luoghi di lavoro 8	
MONITORAGGIO E ATTUAZIONE DELLA POLITICA	9
DIFFUSIONE DELLA POLITICA.....	9

MISSION E VISIONE STRATEGICA

La nostra mission è la creazione del più ampio ecosistema di servizi di welfare aziendale in Italia, che permetta:

- al lavoratore dipendente, di aumentare il suo benessere e il suo reddito attraverso la fruizione di servizi welfare di qualità e detassati (benefit), che rispondano alle sue esigenze familiari e personali;
- all'azienda nostra cliente, di sostenere la produttività dei lavoratori agendo sul loro potere di acquisto e sulla loro motivazione, nel rispetto della normativa fiscale e dei propri processi operativi, tecnologici e hr;
- al fornitore di servizi welfare, di dotarsi di un canale di business efficace e redditizio, con processi di vendita strutturati e automatizzati;
- al partner, di esplorare nuovi orizzonti di mercato, interpretando il welfare come elemento di arricchimento e valorizzazione della propria proposizione commerciale.

DoubleYou fondata nel 2014 realizza prodotti/servizi di consulenza afferenti ai seguenti ambiti:

- Welfare;
- Wellbeing;
- Diversity, Equity & Inclusion;
- Mobilità Sostenibile;
- Formazione;
- Risorse Umane.

IL PERCORSO VERSO LA PARITÀ DI GENERE

Con l'obiettivo di svolgere al meglio la propria missione e in coerenza con la visione strategica, DoubleYou 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 DoubleYou 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 DoubleYou, 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 DoubleYou 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

La Direzione di DoubleYou riconosce la centralità della parità di genere e dell'inclusione all'interno della propria cultura organizzativa. A seguito di un'attenta analisi dei processi interni e dei principali indicatori di performance (KPI) rilevanti per ciascuna delle sei aree previste dalla prassi UNI/PdR 125:2022, l'organizzazione ha individuato alcune aree di miglioramento e ha definito le seguenti linee strategiche di intervento:

1. Cultura e strategia

La Direzione promuove attivamente una cultura aziendale inclusiva e rispettosa delle diversità, inserendo obiettivi legati alla parità di genere e all'equità tra i propri obiettivi strategici. Le azioni

previste includono la sensibilizzazione interna, la formazione continua su tematiche DEI (diversity, equity, inclusion) e l'integrazione dei principi di parità nei processi decisionali.

2. Governance

È stato istituito un Comitato Guida per la Parità di Genere con funzioni di indirizzo e monitoraggio delle azioni previste dal Sistema di Gestione per la Parità di Genere (SGPG). La Direzione assicura la presenza di una rappresentanza bilanciata e valorizza la partecipazione attiva di tutte le persone nei processi di governance. Sono previste revisioni periodiche delle policy e una rendicontazione trasparente dei risultati.

3. Processi HR

La Direzione ha predisposto procedure per la gestione equa del personale, dalla selezione alla valutazione delle performance, con l'obiettivo di rimuovere bias e garantire parità di trattamento. L'approccio è supportato da strumenti di monitoraggio e da processi di miglioramento continuo. È promossa la formazione dei responsabili su tematiche legate all'equità e alla non discriminazione.

4. Opportunità di crescita e inclusione

L'organizzazione si impegna a garantire pari accesso alle opportunità di sviluppo professionale, promuovendo percorsi formativi e di carriera trasparenti e inclusivi. Sono attivati programmi di mentoring, piani di crescita personalizzati e iniziative volte a valorizzare il potenziale di tutte le risorse, contrastando stereotipi e barriere implicite.

5. Equità remunerativa per genere

La Direzione monitora le analisi periodiche delle retribuzioni, per verificare l'equità tra persone che ricoprono ruoli e responsabilità equivalenti. In caso di scostamenti, vengono predisposte azioni correttive mirate. L'organizzazione si impegna a rendere trasparenti i criteri di determinazione salariale e di assegnazione dei premi.

6. Tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro

L'organizzazione adotta misure che favoriscono la conciliazione tra attività lavorativa e vita privata, nel rispetto delle diverse esigenze individuali. Sono previste soluzioni flessibili (es. orari modulabili, lavoro da remoto), accesso facilitato ai congedi parentali e iniziative per il supporto alla genitorialità e alla cura. La Direzione valorizza la corresponsabilità nei compiti di cura e promuove una cultura aziendale attenta al benessere organizzativo.

Per favorire il raggiungimento dei principi e degli obiettivi enunciati la Direzione di DoubleYou 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.

DoubleYou 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 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 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 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 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:

1. Selezione ed assunzione (recruitment)
2. Gestione della carriera
3. Equità salariale
4. Genitorialità, cura
5. Conciliazione dei tempi vita-lavoro (work-life balance)

6. Attività di prevenzione di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia) sui luoghi di lavoro

Nello specifico, gli impegni assunti da DoubleYou sono:

Selezione ed assunzione (recruitment)

L'organizzazione adotta criteri oggettivi e trasparenti nei processi di selezione e assunzione, garantendo pari opportunità di accesso a tutte le persone, indipendentemente da genere, età, orientamento sessuale, disabilità, provenienza etnica o altre condizioni personali e sociali. Viene promosso l'uso di un linguaggio inclusivo e privo di stereotipi nei materiali di comunicazione e nei colloqui.

Gestione della carriera

L'organizzazione assicura l'equità nell'accesso alle opportunità di crescita e sviluppo professionale, basando l'avanzamento di carriera su criteri meritocratici e trasparenti. Sono previsti percorsi di formazione continua, coaching e valorizzazione delle competenze individuali, con l'obiettivo di garantire pari condizioni di sviluppo per tutte le persone.

Equità salariale

L'organizzazione si impegna a monitorare e correggere eventuali diseguaglianze retributive non giustificate, attraverso un'analisi periodica dei livelli retributivi rispetto a ruoli e responsabilità equivalenti, assicurando equità nei trattamenti economici e nei sistemi premianti.

Genitorialità, cura

Si promuove un ambiente lavorativo che rispetti e supporti i diritti legati alla genitorialità e alla cura familiare, senza discriminazioni. L'organizzazione favorisce l'accesso ai congedi e la flessibilità per tutte le persone che hanno responsabilità di cura, indipendentemente dal genere o dalla configurazione familiare.

Conciliazione dei tempi vita-lavoro (work-life balance)

L'organizzazione implementa strumenti di flessibilità organizzativa (es. smart working, orari personalizzati, part-time) per favorire un sano equilibrio tra vita professionale e personale, promuovendo il benessere e la soddisfazione delle persone nel lungo termine.

Attività di prevenzione di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia) sui luoghi di lavoro

Si adottano misure concrete per prevenire e contrastare ogni forma di molestia, abuso o comportamento discriminatorio nei luoghi di lavoro, inclusi quelli digitali. Sono previste politiche

di tolleranza zero, procedure di segnalazione accessibili e riservate, attività formative e campagne di sensibilizzazione rivolte a tutto il personale.

MONITORAGGIO E ATTUAZIONE DELLA POLITICA

La Politica generale sulla parità di genere e quella collegata, nel quadro più ampio delle linee programmatiche dell'organizzazione, prevede, ai fini di valutarne 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.