


SGPdG Ed. 1	Rev.	Sistema Gestione Parità di Genere UNI PdR 125:2022			
	01	Politica per la Parità di Genere			
	Codice	MOD-01-D	Data	05/09/2025	

**EDB SRL**

# SISTEMA DI GESTIONE PARITÀ DI GENERE

secondo la norma


**UNIPDR 125:2022**

## Modello MOD-01-D Politica per la Parità di Genere

01	05/09/25	Versione revisionata e corretta	E.Scalvini
00	08/08/25	Bozza di lavoro per adeguamento alla prassi PDR125:2022	E.Scalvini
<b>Rev.</b>	<b>Data</b>	<b>Descrizione delle modifiche</b>	<b>Autore</b>

<b>Verifica</b>	Data	09/09/2025	Firma	A.Scalvini
<b>Approvazione</b>	Data	09/09/2025	Firma	A.Scalvini

SGPdG Ed. 1	Rev.	Sistema Gestione Parità di Genere UNI PdR 125:2022		
	01	Politica per la Parità di Genere		
	Codice	MOD-01-D	Data	05/09/2025




The logo for EDB (Elettronica Digitale Brevetti) features a stylized '30' in red and black, with 'EDB' in large black letters to its right. Below the '30' is the text '1995-2025' and below 'EDB' is 'SOLUZIONI ELETTRONICHE'.

---

PAGINA LASCIATA INTENZIONALMENTE BIANCA

---

SGPdG Ed. 1	Rev.	Sistema Gestione Parità di Genere UNI PdR 125:2022		
	01	Politica per la Parità di Genere		
	Codice	MOD-01-D	Data	05/09/2025



## POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE

### INTRODUZIONE

**EDB srl** ha formalizzato la presente **Politica per la Parità di Genere** in coerenza con la UNI/PdR 125:2022, riconoscendo la centralità delle persone e la necessità di presidiare in modo sistematico i principi di equità, inclusione e valorizzazione delle diversità.

*La presente Politica si integra con il **Sistema di Gestione per la Qualità ISO 9001**, già adottato da EDB Srl, garantendo coerenza, complementarità e un approccio unitario alle tematiche di inclusione, valorizzazione delle persone e miglioramento continuo.*

### PRINCIPI GENERALI

La Politica per la Parità di Genere di EDB si fonda sui seguenti principi:

- **Riconoscere la diversità:** valorizzare ogni persona e apprezzare come le diverse forme di diversità si combinano tra loro;
- **Governare in modo efficace:** semplificare e sostenere l'impegno per la parità di genere, usando sistemi di gestione e pratiche organizzative inclusive;
- **Agire in modo responsabile:** comportarsi in modo etico e responsabile, promuovendo l'occupazione e condizioni di lavoro dignitose per tutti;
- **Lavorare in modo inclusivo:** creare e mantenere un ambiente di lavoro accessibile e rispettoso, che favorisca l'inclusione e il senso di appartenenza;
- **Comunicare in modo inclusivo:** riconoscere e rispondere alle esigenze delle persone;
- **Sostenere la Parità di Genere:** agendo sui seguenti punti fondamentali:
  1. rispetto dei principi costituzionali di parità ed uguaglianza tra uomo e donna;
  2. adozione di politiche e misure per favorire l'occupazione femminile;
  3. adozione di misure che favoriscano l'effettiva parità tra uomini e donne nel mondo del lavoro, tra cui: pari opportunità nell'accesso al lavoro, parità retributiva, pari accesso alle opportunità di carriera e di formazione, piena attuazione del congedo di paternità in linea con le migliori pratiche europee;
  4. promozione di politiche di welfare a sostegno di chi si dedica alla cura della famiglia, nel rispetto del co. 1 art. 3 della Costituzione (uguaglianza formale);
  5. adozione di misure specifiche a favore delle pari opportunità, in linea con quanto stabilito dal co. 2 art. 3 della Costituzione (uguaglianza sostanziale).

Tali principi costituiscono i criteri ispiratori dei processi volti ad affrontare:

- le situazioni non conformi in riferimento agli indicatori stabiliti dalla prassi UNI PdR 125:2022
- Le esigenze delle donne presenti in organizzazione, viste come le parti principali interessate ai concreti risultati del sistema.

SGPdG Ed. 1	Rev.	Sistema Gestione Parità di Genere UNI PdR 125:2022		
	01	Politica per la Parità di Genere		
	Codice	MOD-01-D	Data	05/09/2025



## POLITICA SELEZIONE ED ASSUNZIONE (RECRUITMENT)

**EDB srl**, nelle attività di selezione ed assunzione del personale da impiegare nelle attività di business rispetta, nella prospettiva del miglioramento, i seguenti principi:

- La selezione della persona candidata deve essere esercitata in maniera neutrale rispetto al genere e a qualsiasi altra forma di diversità.
- I criteri di selezione devono basarsi sulle qualità personali e professionali: competenza, specializzazione, esperienza e professionalità.
- La selezione non deve prevedere domande o valutazioni relative a matrimonio, gravidanza o responsabilità familiari.
- La presenza di donne e uomini nell'organico deve essere bilanciata rispetto al totale delle persone presenti.
- Tutti i ruoli devono essere distribuiti in maniera equilibrata, senza stereotipi o preclusioni.
- La posizione lavorativa prevista in fase di assunzione deve garantire una retribuzione riferita esclusivamente a mansioni e responsabilità, e non influenzata dal genere.
- Le percentuali di donne e uomini il cui contratto prevede una parte variabile di remunerazione devono risultare equilibrate.
- Le offerte di lavoro sono pubblicate in modo trasparente e accessibile (sito aziendale, portali di settore, istituti tecnici e università).
- È favorito l'inserimento di giovani e neodiplomati provenienti dal territorio, in un'ottica di sostegno allo sviluppo locale e di inclusione delle nuove generazioni.

## POLITICA GESTIONE DELLA CARRIERA

**EDB srl** è consapevole che i risultati economici raggiunti dipendono anche dalle risorse umane che vi lavorano e tutte le occasioni di sviluppo di tale carriera intende riferirle ai soli risultati e al solo merito della persona a prescindere dal genere. EDB srl, nella prospettiva del miglioramento, gestisce le carriere del personale interno rispettando i seguenti principi:


- I percorsi di carriera sono progettati e presentati senza distinzione di genere.
- Le opportunità di crescita e sviluppo dipendono esclusivamente dal merito e dai risultati.
- L'ambiente lavorativo deve garantire sicurezza, comfort e possibilità di espressione per tutti.
- La formazione continua rappresenta uno strumento strategico: comprende corsi tecnici, normativi e di sicurezza, oltre a percorsi di sviluppo delle soft skills.
- Ogni nuova risorsa è accompagnata da un percorso strutturato di onboarding: affiancamento operativo, formazione specifica e condivisione dei valori aziendali.
- Ogni collaboratore partecipa a momenti di confronto strutturati (es. audit interni annuali) per monitorare esigenze, benessere e opportunità di sviluppo.

## POLITICA EQUITÀ SALARIALE

**EDB srl**, in fase di assunzione e durante tutta la carriera del personale intende assicurare l'equità salariale a prescindere dal genere. Nel provvedere alla determinazione, alla corresponsione e alle modifiche della retribuzione, l'organizzazione rispetta i seguenti principi:

- La retribuzione è definita in relazione al ruolo e alle responsabilità, non al genere.
- Benefit e premi sono riconosciuti esclusivamente su base meritocratica e sui risultati conseguiti.
- La valutazione delle performance avviene in forma continua e collaborativa, con feedback costanti e colloqui annuali con la Direzione, al fine di garantire trasparenza e motivazione.

SGPdG Ed. 1	Rev.	Sistema Gestione Parità di Genere UNI PdR 125:2022		
	01	Politica per la Parità di Genere		
	Codice	MOD-01-D	Data	05/09/2025



## **POLITICA GENITORIALITÀ, CURA**

EDB srl intende non costituire alcun ostacolo alla genitorialità, supportando la maternità e la paternità attraverso attività intese a soddisfare le esigenze di chi, in ragione del proprio stato connesso alla genitorialità, deve bilanciare il proprio impegno tra il lavoro e le nuove occorrenze emerse.

- EDB sostiene maternità e paternità come valore sociale e personale, senza ostacolare percorsi professionali.
- Il congedo di paternità deve essere promosso e fruito pienamente.
- Ogni richiesta legata alla genitorialità è valutata con massima disponibilità: flessibilità oraria, rientri gradualmente, adattamenti temporanei delle mansioni.
- Nessuna forma di discriminazione o pregiudizio è tollerata nei confronti dei lavoratori genitori.
- Ogni richiesta è gestita caso per caso, con attenzione al dialogo e al principio di reciprocità, riconoscendo che il benessere familiare rafforza stabilità e continuità lavorativa.

## **POLITICA CONCILIAZIONE DEI TEMPI VITA-LAVORO (WORK-LIFE BALANCE)**

EDB srl intende poter fornire al proprio personale la possibilità di gestire il tempo da dedicare alla vita e al lavoro attraverso un bilanciamento di equilibri che tenga conto sia degli obiettivi di business aziendali, sia del benessere psicofisico del lavoratore derivante da una maggiore libertà di autodeterminazione. I principi alla base della conciliazione dei tempi di vita-lavoro sono i seguenti:

- Le misure di conciliazione si applicano a tutto il personale, indipendentemente dal genere.
- Sono previsti part-time, flessibilità oraria e smart working, compatibilmente con le esigenze organizzative.
- L'azienda promuove equilibrio tra necessità aziendali e benessere individuale, favorendo ascolto e sostegno reciproco.
- Oltre agli strumenti organizzativi, sono previsti benefit a supporto del benessere (mensa aziendale, premi di produzione, strumenti di welfare compatibili con la sostenibilità aziendale).
- L'approccio adottato mira a creare un ambiente di lavoro "a misura di persona", fondato su fiducia, rispetto e responsabilità condivisa.

## **POLITICA PREVENZIONE ABUSI E MOLESTIE**

- EDB ripudia ogni forma di abuso e di molestia e per tale proposito adotta tolleranza zero verso ogni forma di abuso, discriminazione o molestia.
- Sono attivi canali di ascolto sicuri e riservati per raccogliere segnalazioni, con garanzia di riservatezza e divieto di ritorsioni.
- La Direzione si rende disponibile all'ascolto e al confronto su ogni criticità segnalata.
- L'azienda promuove un clima inclusivo e rispettoso, fondato su dignità, responsabilità e collaborazione.