

	POLITICHE PER LA PARITA' DI GENERE		Data: 28/03/2025	
	UNI PdR 125:2022		Pagina:	1 di 5

POLITICA GENERALE PER LA PARITÀ DI GENERE E POLITICHE COLLEGATE

	POLITICHE PER LA PARITA' DI GENERE		Data: 28/03/2025	
	UNI PdR 125:2022		Pagina:	2 di 5

MISSION E VISION

DEC nasce nel 2002 come società specializzata nella progettazione e nell'allestimento di ambienti professionali. La capacità di sviluppare soluzioni basate su sistemi modulari, adattabili e funzionali alle esigenze del cliente, è divenuta uno dei maggiori punti di forza dell'azienda. La DEC Srl si è focalizzata nel corso degli anni nella sfera dell'interior ed industrial design.

INTERIOR DESIGN

DEC è partner rappresentante dei maggiori brand europei nel settore dell'arredo, tra i quali BENE, WILKHAHN, ACOUSTIC PEARLS, ABSTRACTA, INTRALIGHTING, grazie ai quali propone i sistemi più innovativi e all'avanguardia, creando ogni volta ambienti di lavoro funzionali, esclusivi, dinamici e tecnologici. Le soluzioni DEC sono quindi in grado di incontrare le più svariate tipologie di esigenze. Progettazioni di interni di banche, di spazi aeroportuali, di aree congressuali, soluzioni per tutte le necessità lavorative, così da vivere lo spazio/ufficio in modo sempre confortevole e allo stesso tempo produttivo.

INDUSTRIAL DESIGN

DEC supporta gli architetti e le architetture nella concretizzazione e nell'ingegnerizzazione di ogni progetto. Potendo contare su di un ufficio tecnico interno, specializzato in industrial design, DEC crea soluzioni su misura in base alle esigenze dei clienti, degli architetti e delle architetture, per tutti i tipi di ambienti. Ogni particolare viene studiato e realizzato con i più alti livelli di manodopera e la massima qualità dei materiali.

Unicità e design si fondono grazie all'elevata professionalità per rispondere anche alle richieste più specifiche e particolari, offrendo così un servizio sempre più completo e qualificato.

La nostra **mission** è da sempre conquistare la fiducia dei nostri clienti, accompagnandoli **in tutte le fasi** della realizzazione dei propri progetti di allestimento e riqualificazione di spazi di lavoro, attività, interazione.

DEC è **Made in Italy**: progetta e realizza secondo i più alti standard di qualità delle realizzazioni, cura dei dettagli, fantasia, durevolezza ed eleganza.

DEC è **internazionale**: ricerca e sceglie **partner** e prodotti italiani ed esteri riconosciuti ai massimi livelli nel campo della produzione.

DEC da sempre opera in maniera responsabile, sostenibile e trasparente nei confronti degli stakeholder di riferimento per la valorizzazione del capitale umano, l'empowerment femminile, il rispetto delle diversità e la promozione dell'inclusione.

	POLITICHE PER LA PARITÀ DI GENERE		Data: 28/03/2025	
	UNI PdR 125:2022		Pagina:	3 di 5

DEC si impegna a perseguire la creazione delle migliori condizioni possibili per attrarre, fare crescere e trattenere persone di talento. Pertanto, intende promuovere esternamente e garantire al proprio interno la piena realizzazione della parità di genere.

IL PERCORSO VERSO LA PARITÀ DI GENERE

Al fine di svolgere più efficacemente la propria mission e in coerenza con la vision strategica espressa dalla Direzione, DEC ha deciso di adottare un Sistema di Gestione per la Parità di Genere (SGPG) conforme alla prassi di riferimento UNI/PdR 125:2022, quale prezioso strumento per assicurare la parità di genere relativa alla presenza e alla crescita professionale delle donne, valorizzando la cultura inclusiva che da sempre permea i valori identitari di DEC e l'attivazione di processi efficaci per sviluppare l'empowerment femminile.

Il Sistema di Gestione per la Parità di Genere di DEC si applica a tutto il personale impegnato a qualsiasi titolo nelle attività aziendali.

Il conseguimento della certificazione secondo la UNI/PdR 125:2022, per DEC, rappresenta solo il primo passo di un lungo percorso di crescita nell'implementazione delle politiche di parità di genere, nell'ottica del miglioramento e della promozione dell'uguaglianza di genere.

La certificazione del Sistema di Gestione per la Parità di Genere, infatti, si pone l'obiettivo di accompagnare e incentivare le organizzazioni ad adottare policy efficaci e idonee a ridurre il divario di genere, nei suoi molteplici aspetti, 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 DEC, quali valori identitari che da sempre permeano la cultura aziendale e ispirano l'azienda nelle scelte strategiche e nella gestione aziendale quotidiana, sono:

- IMPARZIALITÀ E INCLUSIVITÀ;
- CORRETTEZZA, TRASPARENZA E INTEGRITÀ;
- VALORIZZAZIONE DEL PERSONALE ED EMPOWERMENT FEMMINILE;
- TUTELA DELLA PERSONA;
- CONTRASTO AD OGNI FORMA DI VIOLENZA E DISCRIMINAZIONE.

Tali valori e principi fondamentali sono coerentemente inseriti all'interno di un più ampio orientamento generale di DEC verso politiche di sostenibilità ambientale e sociale e sono allineati con i principi del Sistema di Gestione per la Qualità, Ambiente e Sicurezza sui luoghi di lavoro, in conformità con le pertinenti norme internazionali di riferimento.

	POLITICHE PER LA PARITÀ DI GENERE		Data: 28/03/2025	
	UNI PdR 125:2022		Pagina:	4 di 5

L'attenzione con la quale DEC concentra i propri impegni, affinché il proprio Sistema di Gestione per la Parità di Genere soddisfi i requisiti specificati nella UNI/PdR 125:2022, è ispirata - in linea con la *Strategia per la parità di genere 2020-2025 definita dall'Unione Europea* - al perseguimento dei seguenti obiettivi generali, offrendo coerentemente il proprio contributo, per quanto possibile, al raggiungimento della parità di genere nel Sistema Paese:

- ✓ aumento della partecipazione delle donne al mercato del lavoro;
- ✓ riduzione del divario retributivo e pensionistico fra uomini e donne;
- ✓ promozione della parità tra uomo e donna nel processo decisionale;
- ✓ contrasto agli stereotipi e alla violenza di genere, offrendo protezione e sostegno alle vittime.

L'IMPEGNO DELLA DIREZIONE

Per favorire il raggiungimento dei principi e degli obiettivi enunciati, la Direzione di DEC ritiene fondamentale la continua adozione del Sistema di Gestione per la Parità di Genere al fine di sviluppare un modello organizzativo che promuova sempre più efficacemente la parità di genere e che valorizzi l'equità e l'inclusività.

A tal fine, in DEC è stato istituito uno specifico Comitato Guida per la Parità di Genere ed è stata designata una figura responsabile del coordinamento della politica generale per la parità di genere e delle relative politiche collegate.

In coerenza con le finalità perseguite, DEC si impegna, nel rispetto delle policy aziendali e delle normative applicabili:

- ✓ 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 sostenere il welfare del proprio personale attraverso modalità di lavoro (smart working, part time, flessibilità oraria, ecc.) volte a favorire la conciliazione tra l'attività lavorativa e la 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, nelle comunicazioni istituzionali e, in generale, nelle comunicazioni aziendali interne ed esterne, un linguaggio ispirato al principio di responsabilità, dichiarando in modo trasparente la volontà di conseguire la parità di genere, di valorizzare le diversità e di supportare l'empowerment femminile;

	POLITICHE PER LA PARITÀ DI GENERE		Data: 28/03/2025	
	UNI PdR 125:2022		Pagina:	5 di 5

✓ a valorizzare le diversità - non soltanto di genere - in ogni processo aziendale e, in particolare:

- nella ricerca e selezione del personale, assicurando la concreta e piena attuazione dei valori di imparzialità, equità e inclusività;
- nell'accesso alla formazione, garantendo equità e pari opportunità nella partecipazione a eventi formativi e a percorsi di sviluppo professionale e di carriera;
- nella definizione delle politiche retributive, pienamente ispirate all'equità tra i generi e al contrasto a qualsivoglia forma di discriminazione;
- nella valutazione delle performance e nell'attribuzione di eventuali sistemi premianti;
- per quanto applicabile, nella selezione dei fornitori, dei partner e nella fornitura dei prodotti e dei servizi.

POLITICHE SPECIFICHE PER LA PARITÀ DI GENERE

In coerenza con i principi e gli impegni delineati nella politica generale per la parità di genere, DEC ha definito le relative politiche specifiche, che forniscono gli input necessari per formulare il Piano Strategico per la parità di genere e per individuare, sviluppare e attuare procedure specificamente dedicate alla promozione della parità di genere nel contesto di riferimento di DEC.

Le policy specifiche per la parità di genere sono relative ai seguenti temi, in coerenza con gli indirizzi della prassi di riferimento UNI/PdR 125:2022:

1. Selezione ed assunzione (recruitment);
2. Gestione della carriera;
3. Equità salariale;
4. Genitorialità e responsabilità di cura;
5. Conciliazione dei tempi vita-lavoro (*work-life balance*);
6. Prevenzione di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia) sui luoghi di lavoro.