

# **POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE**

**Rev 0 del 08/05/2024**

## Intro

Si precisa che al momento della stesura della presente politica, la società Webhelp Enterprise Sales Solutions Italy avente la sua sede legale in Vimercate (MB) alla via delle Torri Bianche, n. 7 è giuridicamente indipendente e separata rispetto alla società Concentrix nonostante il logo e il sito web sia già quello della seconda società a cui si verrà assimilati all'esito di un processo di fusione in corso.

## Mission e visione strategica

Webhelp Enterprise Sales Solutions (di qui in poi “Webhelp”) è stata fondata a Parigi nel 1993 ed è divenuta negli anni una delle principali realtà del settore del Business Process Outsourcing (BPO) a livello europeo/mondiale.

Il suo core business consiste nell’offrire a grandi clienti (B2B) il servizio di customer care, tramite i canali c.d. “phone, chat, mail” principalmente lavorando sull’inbound ma non escludendo una parte residuale in outbound. Al momento Webhelp ha due sedi ovvero la sede legale sita in Vimercate (MB) via delle Torri Bianche, 7 e una sede operativa a Pescara (PE) via Conte di Ruvo, 74.

Aderisce ad Assolombarda e applica a tutto il suo personale il CCNL Tele-comunicazioni, ferma restando per i dirigenti l’applicazione del CCNL Dirigenti Industria. Non è presente una contrattazione di secondo livello.

L’organizzazione dà lavoro a circa 542 persone di cui circa più di 300 donne.

Al fine di valorizzazione la propria forza lavoro - che rappresenta il vero motore del business aziendale - sono state portate avanti nel tempo varie iniziative in materia di diversità e inclusione quali, tra le altre: 1) formazione specifica su piattaforma aziendale in materia di pregiudizi inconsapevoli, 2) formazione specifica alla prima linea di riporto al vertice sulla UNI PDR 125:2022; 3) survey sul clima lavorativo (c.d. “Pulse”), 4) valutazione specifica nel DVR del rischio violenza/molestia sul luogo di lavoro, 5) evento de 25 novembre 2022 - in occasione della giornata mondiale contro la violenza sulle donne- in presenza presso la sede di Pescara in collaborazione con la Fistel Cisl Abruzzo sulla violenza domestica, 6) evento del 6 ottobre 2023 in presenza presso la sede di Pescara in collaborazione con l’associazione per i diritti LGBT+ “Jonathan – Diritti in movimento” sul tema della non discriminazione sul luogo di lavoro per orientamento sessuale; 7) evento del 20 novembre 2023 in collaborazione con il centro anti-violenza “Ananke” di Pescara sul tema della violenza economica.

Con il proprio codice etico nella revisione ultima, Webhelp ha voluto comunicare la propria mission e i propri valori.

In particolare, il fine ultimo che la distingue dai propri competitor, sotto il profilo della mission, è dare un prodotto di qualità sostenibile che sia il risultato di un lavoro di squadra in cui spicchino rispetto e valorizzazione delle risorse umane.

Per quanto attiene ai valori aziendali, sono stati, quindi, declinati in:

- Lavoro di squadra
- Velocità
- Qualità
- Responsabilità
- Dinamicità
- Creatività
- Passione
- Sviluppo.

## Il percorso verso la parità di genere

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

## Principi ispiratori

I Principi fondamentali alla base della Politica per la Parità di Genere di Webhelp 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 Webhelp concentra i propri impegni, affinché il proprio SGPG 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 perseguitamento 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
- Tutela della donna sul luogo di lavoro;
- Interventi di sensibilizzazione e formazione di tutta la popolazione aziendale in tema di parità di genere
- Inserimento e/o reinserimento nel mercato del lavoro di donne in uscita da percorsi anti – violenza certificati e da sviluppare anche in collaborazione con il centro anti – violenza “ananke”.

## L'impegno del CDA

Per favorire il raggiungimento dei principi e degli obiettivi enunciati poco sopra, il Consiglio di amministrazione 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.

Webhep 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 erogare una formazione ad hoc a tutte e tutti le/i dipendenti sulle tematiche di inclusione e parità di trattamento;
- 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 delle/dei dipendenti attraverso modalità di lavoro (smart working, part – time reversibili e forme di flessibilità oraria) 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
- A garantire al rientro dai congedi, sia di maternità che di paternità, che la persona rientri nello stesso posto di lavoro e con la stessa retribuzione.

## Politiche specifiche sulla parità di genere

Guardando nello specifico alle singole macro – aree della UNI PDR 125:2022, Webhelp assume i seguenti impegni:

### Selezione ed assunzione (recruitment)

Nella sua procedura di gestione delle risorse umane, per la parte di selezione ed assunzione, si assicura la non possibilità di domande inerenti alla sfera privata rivolte al candidato e/o alla candidata quali, ad esempio, domande su eventuali gravidanze, figli, anziani da gestire, etc. Sotto questo profilo viene anche garantita una formazione ad hoc per le figure che possono intervenire nei colloqui al di là del dipartimento HR.

### Gestione della carriera

Al fine di dare una prova oggettiva dei criteri meritocratici attraverso cui passa la progressione di carriera, esiste un mansionario ad hoc e ogni persona ha assegnati degli obiettivi da raggiungere anche integrando la propria formazione mediante i corsi messi a disposizione in maniera gratuita sulla piattaforma c.d. "University".

### Equità salariale

Viene assicurato sia ai padri che alle madri il rientro, post congedo, nello stesso posto di lavoro e con la stessa retribuzione. Si studieranno eventuali impatti di bonus, superminimi e simili in ottica di non alimentazione di eventuali gap e in generale verrà effettuato un monitoraggio dei salari a parità di mansione, livello e competenze.

### Genitorialità, cura

Per valorizzare l'esperienza della genitorialità e semplificare anche la parte di gestione burocratica attinente alle richieste di accesso ai congedi, è stato redatto un Manuale ad hoc volto a riassumere la legislazione attualmente in vigore e le diverse possibilità di flessibilità nell'accesso al congedo di maternità obbligatorio nonché il flusso di informazioni da fornire anche al dipartimento HR.

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

Benché già in uso ancor prima del Covid, si sono formalizzate le possibilità di accesso al lavoro agile in accordi individuali specifici. Parimenti è consolidata la prassi di riconoscere il part-time reversibile per agevolare il rientro dalla maternità. Per la sede di Pescara sono messe a disposizione lezioni di yoga e pilates in pausa pranzo o dopo le 18.

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

Webhelp ha redatto una specifica informativa per rendere noto a tutte e tutti i dipendenti il suo atteggiamento di tolleranza zero rispetto a fenomeni di violenza e molestia non solo fisica ma anche verbale ovverosia consistente in atteggiamenti sessisti. Al fine di spingersi ancora oltre nel suo impegno verso le donne vittime di violenza, anche domestica, è in corso di sviluppo la collaborazione con il centro anti -violenza "Ananke" anche in ottica di inserimento/reinserimento nel mercato del lavoro delle vittime stesse.

## **Monitoraggio e attuazione della politica**

La Politica generale sulla parità di genere e le politiche collegate (es. politica di rispetto dei diritti umani), nel quadro più ampio delle linee programmatiche dell'organizzazione, prevedono, 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 mediante caricamento sul sito internet e sulla intranet aziendale. La medesima politica viene altresì condivisa con i principali fornitori attraverso comunicazione e-mail.

La presente politica è emanazione diretta dell'Alta Direzione ed è stata approvata a Vimercate (MB) l'8 maggio 2024.

L'Amministratore Delegato

DocuSigned by:

Andrea Giuseppe Coli

860F5555F1A443F...