



RICHTLINIE ZUR GLEICHSTELLUNG DER GESCHLECHTER ECO CENTER S.P.A.



Eco center S.p.A. glaubt an eine Kultur, die auf Respekt und der Wertschätzung der Vielfalt in jeder Hinsicht basiert: Herkunft, soziale Stellung, Religion, politische Ideen, Geschlecht, Alter, psychophysische Fähigkeiten, Identität und sexuelle Orientierung.

Das Engagement der Organisation für die Pflege des Werts der Menschen wird in einer Entwicklungs- und Managementstrategie für Humanressourcen umgesetzt, die eine inklusive Kultur fördert, um den Zugang und das Wachstum auf dem beruflichen Weg zu verbessern, gleiche Chancen zu gewährleisten und konkrete Maßnahmen zu fördern.

Die vorliegende Richtlinie zielt darauf ab, „die Vielfalt und die Chancengleichheit am Arbeitsplatz zu fördern und zu schützen“. Zu diesem Zweck müssen Organisationen, die ein Managementsystem zur Gleichstellung der Geschlechter einführen, „einen Aktionsplan für dessen Umsetzung definieren, ein Managementmodell festlegen, das die langfristige Einhaltung der definierten und umgesetzten Anforderungen gewährleistet, und den Fortschritt der Ergebnisse durch die Erstellung spezifischer KPIs messen, über die sie in den Dokumenten des Managementsystems Bericht erstatten und mit denen sie die geplanten Maßnahmen aufrechterhalten und überprüfen“.

Eco center S.p.A. verpflichtet sich daher, Ziele, Strategien und bewährte Verfahren zu identifizieren und zu definieren, die zur Förderung eines kollaborativen, unterstützenden und offenen Arbeitsumfelds beitragen, das die Beiträge aller unabhängig von jeglicher Form der Vielfalt willkommen heißt.

Insbesondere werden unsere Ziele von Grundsätzen wie der Gleichstellung der Geschlechter, der Förderung eines gesunden und inklusiven Arbeitsumfelds, dem Kampf gegen Stereotypen und jede Form von Diskriminierung, der Inklusivität, der Erreichung gleicher Chancen für alle und dem Respekt geleitet.

Angesichts dessen sind verschiedene Aktionsbereiche betroffen, darunter: die Sphäre der Elternschaft, die Vereinbarkeit von Arbeits- und Privatleben (Work-Life-Balance), die Unternehmensführung (Governance) und Unternehmenskultur, die Entgeltgerechtigkeit, die gleichen Karrierechancen und, allgemeiner, die Personalprozesse (HR).

Vielfalt ist ein Wert, der von Organisationen durch konkrete und bereichsübergreifende Maßnahmen in allen organisatorischen und verwaltungstechnischen Prozessen durch das Verständnis, die Inklusion und die Wertschätzung der Unterschiede der dort arbeitenden Menschen übernommen, geschützt und gefördert werden muss. Die sogenannte „Kontamination“, die aus der Begegnung der Vielfalt entsteht, bereichert und stimuliert kreative Ideen und stellt einen grundlegenden Wert dar, der es ermöglicht, die Bedürfnisse der eigenen Organisation und der Kunden zu verstehen und vorwegzunehmen.

DEFINITIONEN

Um das Lesen dieser Richtlinie zu erleichtern, halten wir es für sinnvoll, einige der wichtigsten Definitionen aus der UNI/PdR 125:2022-Referenzpraxis anzuführen.

Comitato delle Pari Opportunità (CPO) (Komitee für Chancengleichheit): Das von der Direktion eingesetzte Führungskomitee für die effektive Annahme und die kontinuierliche und wirksame Anwendung der Politik zur Gleichstellung der Geschlechter.

Conciliazione vita-lavoro (Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben): Die Fähigkeit, die berufliche und die private Sphäre in Einklang zu bringen.

Governance (Unternehmensführung): Das Steuerungssystem, mit dem eine Organisation Entscheidungen trifft und umsetzt, um ihre Ziele zu verfolgen.

HR: Human Resources (Personalwesen).

Key Performance Indicator (KPI) (Schlüsselleistungsindikator): Wichtige Leistungsindikatoren, die zur Überwachung der in der Gleichstellungspolitik festgelegten und im Strategieplan beschriebenen Ziele dienen.

Molestia (molestia sessuale) (Belästigung (sexuelle Belästigung)): Unerwünschtes Verhalten mit dem Zweck oder der Wirkung, ein Arbeitsumfeld beleidigend, demütigend oder herabwürdigend zu gestalten.

Parità di genere (Gleichstellung der Geschlechter): Geschlechtergleichheit zwischen den Geschlechtern.



Piano strategico (Strategieplan): Ein formelles Dokument, in dem das Unternehmen die zu verfolgenden Ziele festlegt, Ressourcen, Verantwortlichkeiten, Methoden und Überwachungsfrequenzen bestimmt.

Politica di parità di genere (Richtlinie zur Gleichstellung der Geschlechter): Ein formelles Dokument, in dem das Unternehmen den allgemeinen Rahmen definiert, innerhalb dessen die Strategien und Ziele zur Gleichstellung der Geschlechter festgelegt werden müssen.

NORMATIVE EINLEITUNG UND ZWECK

Die Richtlinie zur Gleichstellung der Geschlechter ist ein durch die UNI/PdR 125:2022-Referenzpraxis geregeltes Dokument.

Es handelt sich um ein Dokument, das vom Komitee für Chancengleichheit (CPO) erstellt und mit der Direktion geteilt wird, in dem die Organisation den Rahmen der Grundsätze definiert, innerhalb dessen ihre Ziele und Strategien zur Gleichstellung der Geschlechter festgelegt werden.

Das Dokument wird in Übereinstimmung mit den Bestimmungen von Punkt 6.1 der Referenzpraxis und unter Einhaltung seiner Mindestanforderungen erstellt.

Die Richtlinie zur Gleichstellung der Geschlechter wird von der Direktion in Abstimmung mit dem CPO mindestens einmal jährlich überprüft und aktualisiert. Die Überprüfung und Aktualisierung kann aufgrund von Ereignissen, Änderungen oder infolge der Ergebnisse von Überwachungen und Kontrollen erfolgen.

Der Zweck dieses Dokuments besteht darin, der Organisation zu ermöglichen, verbessernde Maßnahmen zur Erreichung der vollständigen Gleichstellung der Geschlechter innerhalb des Arbeitsumfelds zu planen, mit dem Ziel der Inklusivität, des Respekts vor der Vielfalt und der Förderung des unterrepräsentierten Geschlechts. Die in diesem Sinne definierten Ziele sind klar definiert, erreichbar, geplant und werden im Laufe der Zeit überwacht.

VERANTWORTLICHKEITEN

Gemäß Beschluss vom 13.06.2025 wurde das Komitee für Chancengleichheit (CPO) eingesetzt.

Es handelt sich um das in der UNI/PdR 125:2022 genannte Führungskomitee, dessen Aufgabe es ist, die Annahme, Anwendung und Überwachung der Unternehmensrichtlinien zur Gleichstellung der Geschlechter, zur Inklusion und zur Integration von Frauen in die Organisation zu gewährleisten.

Daher ist dieses Komitee an der Definition und Überwachung der mit dieser Richtlinie festgelegten Ziele beteiligt.

VERABSCHIEDETE RICHTLINIEN

Um die vollständige Gleichstellung der Geschlechter innerhalb des Arbeitsumfelds im Sinne der Inklusivität und des Respekts vor der Vielfalt zu verfolgen, hat sich Eco center S.p.A. einige Richtlinien zu eigen gemacht, darunter solche in Bezug auf Recruiting/Personalsuche und -auswahl, Entgeltgerechtigkeit, die Work-Life-Balance und die Überwachung der Erreichung der gesetzten Ziele.

Diese Richtlinien wurden gemeinsam von der Personalabteilung, dem Komitee für Chancengleichheit (CPO) und der Direktion erarbeitet.

Alle von der Struktur angenommenen Richtlinien werden den Mitarbeiter/innen bei der Einstellung mitgeteilt und sind über die von der Struktur festgelegten dedizierten Kanäle stets zugänglich. Die Mitarbeiter/innen erhalten regelmäßig Mitteilungen zur Gleichstellung der Geschlechter über die von der Struktur genutzten dedizierten Kanäle.

Eco center S.p.A. hat zur Förderung eines kollaborativen, unterstützenden und offenen Arbeitsumfelds, das die Beiträge aller unabhängig von jeglicher Form der Vielfalt willkommen heißt, die Schulung und Sensibilisierung des Managements des Unternehmens durch spezielle Kurse und gegebenenfalls die Teilnahme an Kongressen, Veranstaltungen und/oder Diskussionsrunden zur Gleichstellung der Geschlechter vorgesehen.

Durch die Richtlinie zum Recruiting/Personalsuche und -auswahl verpflichtet sich Eco center S.p.A., sicherzustellen, dass die Prozesse zur Auswahl neuer Mitarbeiter/innen so entwickelt werden, dass die



Einhaltung von Leistungs- und Kompetenzkriterien in jeder Phase gewährleistet wird, wodurch Chancengleichheit sichergestellt wird. Wenn Bewerber/innen beiderlei Geschlechts dieselbe Arbeitsstelle anstreben, verpflichtet sich das Unternehmen, im Auswahlprozess nur objektive, neutrale und messbare Kriterien anzuwenden, wie z.B. Führungsfähigkeit, Erfahrung, Kompetenzen und Ausbildung. Die Anwendung dieser Kriterien ermöglicht es, die Ungleichheit der Geschlechter zu verhindern und kognitive Verzerrungen (Bias) zu bekämpfen, die bei der Definition der Stellenbeschreibungen entstehen könnten. Darüber hinaus fordert Eco center S.p.A. alle seine Mitarbeiter/innen auf, eine möglichst neutrale oder zumindest inklusive und respektvolle Sprache zu verwenden, die in der internen und externen Kommunikation der Struktur gleichermaßen repräsentiert werden muss.

Die Richtlinie zur Entgeltgerechtigkeit der Struktur wird von den Grundsätzen der Objektivität, Fairness und Transparenz geleitet, durch ein neutrales Stellenbewertungssystem, das auf klaren, objektiven und geteilten organisatorischen Differenzierungskriterien basiert, wobei die unterschiedlichen Verantwortlichkeiten der Rollen gewürdigt und deren Vergütungswert basierend auf dem relativen Gewicht jeder Rolle innerhalb der Organisation definiert wird. Das Unternehmen gewährleistet gleiche Wachstums- und Entwicklungschancen, indem es innerhalb jeder Rolle die Leistung der Inhaber/innen würdigt, mit festen Vergütungsanpassungen und variablen Anreizsystemen, die auf der Anerkennung von Verantwortlichkeiten, erzielten Ergebnissen und der Qualität des professionellen Beitrags aufgebaut und verankert sind. Die Richtlinie zur Entgeltgerechtigkeit hebt alle bisher ergriffenen Maßnahmen und bewährten Verfahren zur Förderung der Gleichstellung der Geschlechter in diesem Prozess hervor. Diese Maßnahmen werden von der Personalabteilung in Abstimmung mit der Generaldirektion festgelegt, verwaltet, überwacht und regelmäßig überprüft und manifestieren sich in Mechanismen zum Schutz des Arbeitsplatzes und zur Garantie des gleichen Vergütungsniveaus nach der Mutterschaft, in Mechanismen zur Überwachung der Gehaltsabrechnungen und in der Verwaltung von Fällen von Vergütungsunterschieden.

In Bezug auf die Verwaltung der Elternschaft erkennt das Unternehmen das volle Recht auf Mutterschafts- und Vaterschaftsurlaub an und unterstützt deren Verbreitung für eine gemeinsame Teilnahme an allen Aspekten, die dieser wichtige Lebensabschnitt mit sich bringt. Die Struktur verpflichtet sich, die Personen vor, während und nach den Abwesenheitszeiten vom Arbeitsplatz wegen Mutterschaft, Vaterschaft und Krankheit zu informieren, zu schützen, zu unterstützen und zu würdigen, um sicherzustellen, dass die Person und das Arbeitsteam diese Momente bewusst, konstruktiv und inklusiv angehen.

Was die Inklusivität und die Work-Life-Balance betrifft, betrachtet Eco center S.p.A. die Zusammenarbeit, gegenseitige Hilfe und den Dienstleistungsgeist unter Kolleginnen und Kollegen als vollen Ausdruck des Prinzips des Respekts vor den Menschen. In dem Bestreben, das individuelle und familiäre psychophysische Wohlbefinden seiner Mitarbeiter/innen zu unterstützen, stellt die Struktur flexible Arbeitslösungen zur Verfügung, die mit den Merkmalen der organisatorischen Rollen vereinbar sind und die von den Mitarbeiter/innen geäußerten Bedürfnisse nach Vereinbarkeit schützen, und implementiert auch einen diversifizierten internen Sozialplan (Welfare-Plan) mit besonderem Augenmerk auf die Konsolidierung und Aufrechterhaltung der Work-Life-Balance und flexibler Arbeitsformen.

Eco center S.p.A. zielt darauf ab, seinen Mitarbeiter/innen ein offenes, flexibles und die Geschlechtervielfalt respektierendes Arbeitsumfeld zu bieten, das sich positiv auf das Wohlbefinden des Personals auswirkt, was folglich auch positive Auswirkungen auf die Unternehmensproduktivität in Bezug auf bessere Organisation und Effizienz haben wird. Das Unternehmen gewährleistet sowohl Arbeitnehmern als auch Arbeitnehmerinnen die Möglichkeit, sich gleichermaßen der Arbeit und der persönlichen Sphäre zu widmen, ohne dabei die Sorge- und Familienarbeit zu opfern. Die von Eco center S.p.A. ergriffenen Maßnahmen bestehen aus dem Angebot von flexiblen Arbeitszeiten, Smart Working, der Planung von Arbeitssitzungen innerhalb der Arbeitszeit, Teilzeit auf Anfrage und reversibel sowie flexiblen Maßnahmen bei der Elternzeit.

In Bezug auf das Thema Kommunikation hält Eco center S.p.A. es für grundlegend, seinen Mitarbeiter/innen zuzuhören, und zielt darauf ab, das Personal in den kontinuierlichen Verbesserungsprozess einzubeziehen. Zu diesem Zweck werden regelmäßig Umfragen unter der gesamten Belegschaft durchgeführt, um die



Wahrnehmung des organisatorischen und individuellen Wohlbefindens zu überwachen, auch mit spezifischem Bezug auf die Themen Gerechtigkeit, Inklusion und Gleichstellung der Geschlechter. Der Wille, die Grundsätze der Gerechtigkeit, der Gleichstellung der Geschlechter, der Wertschätzung der Vielfalt und des Female Empowerment zu verfolgen, prägt die Entscheidungen des Unternehmens, die Sprache und den gesamten Kommunikationsstil der Organisation, mit direkten Auswirkungen auf die interne und externe Kommunikation. Die Aufmerksamkeit für diese Themen beeinflusst auch die Entscheidungen zur Mitgliedschaft in Verbänden und zur Teilnahme an Veranstaltungen, indem bei jeder vom Unternehmen geförderten Veranstaltung größtmögliche Sorgfalt darauf verwendet wird, so weit wie möglich eine ausgewogene Zusammensetzung der Redner/innen nach Geschlecht zu gewährleisten.

Schließlich verfügt Eco center S.p.A. in Bezug auf die Verwaltungs- und Überwachungstätigkeit über ein Verfahren mit neutralen und objektiven Kriterien, um sicherzustellen, dass die Ziele spezifisch, messbar, erreichbar, realistisch und zeitlich definiert sind. Das CPO führt zu diesem Zweck eine jährliche allgemeine Überprüfung des gesamten Systems durch, wobei jedoch alle 4 (vier) Monate eine genauere Überprüfung des Fortschritts in Bezug auf die Ziele im Rahmen der Sitzungen des Komitees selbst erfolgt.

Zusätzlich zu den regelmäßigen Sitzungen und den vom Führungsausschuss durchgeführten Überprüfungen ist zur Überwachung der Zielerreichung auch ein internes Audit vorgesehen, das von einem externen Berater der Organisation durchgeführt wird und dessen Ergebnisse in einem Auditprotokoll festgehalten werden.

Das Managementsystem zur Gleichstellung der Geschlechter wird daher jährlich in seiner Gesamtheit vom Komitee für Chancengleichheit überprüft, um die Angemessenheit des Systems, die Kohärenz, Messbarkeit, Erreichbarkeit und Wirksamkeit der Ziele sowie die Korrektheit der vom Unternehmen ergriffenen Gleichstellungspolitik zu gewährleisten. Das Managementsystem zur Gleichstellung der Geschlechter kann aufgrund des Fortschritts und möglicher Änderungen der zu verfolgenden Ziele und Maßnahmen oder infolge eventueller Änderungen im internen organisatorischen Kontext überarbeitet werden.

Aktivierung von Meldeverfahren zur Gleichstellung der Geschlechter

Ebenfalls wie in der UNI/PdR 125:2022-Referenzpraxis vorgesehen, hat Eco center S.p.A. interne Mechanismen zur Sammlung und Verwaltung von Meldungen, Beschwerden und Vorschlägen im Zusammenhang mit der Gleichstellung der Geschlechter eingerichtet.

Jede interne Arbeitskraft der Organisation, unabhängig von der Art ihres Arbeitsverhältnisses mit dem Unternehmen, kann in diesem Sinne Meldungen machen, auch anonym.

Die Meldeverfahren zur Gleichstellung der Geschlechter bestehen aus zwei verschiedenen Modalitäten, die der Arbeitskraft zur Verfügung stehen:

Umfragen, die durch die Verabreichung von Fragebögen zur Sammlung von Meinungen bezüglich der Wahrnehmung der Gleichstellung der Geschlechter am Arbeitsplatz durchgeführt werden.

Ein dedizierter Kanal für Meldungen von Phänomenen der Nicht-Inklusivität/Diskriminierung („Meldekanal Gleichstellung der Geschlechter“).

Die Umfragen richten sich periodisch, mindestens einmal jährlich, an alle internen Mitarbeiter/innen und zielen darauf ab, Meinungen, Ansichten und Vorschläge zur Gleichstellung der Geschlechter im Arbeitsumfeld zu sammeln, auch in anonymer Form. Ziel ist es, Informationen über die Wahrnehmung der Gleichstellung der Geschlechter und entsprechende Vorschläge im Sinne der kontinuierlichen Verbesserung zu sammeln. Daher werden die Ergebnisse dieser Fragebögen vom CPO eingesehen und bewertet und im Laufe der Zeit überwacht, um das Managementsystem zur Gleichstellung der Geschlechter zu verbessern.

Wie auch in der Referenzpraxis veranschaulicht, könnten die Meldungen folgende Themen betreffen:

Mobbing-Phänomene;

Belästigungs-Phänomene, auch sexueller Natur;

Vergütungsunterschiede;

Situationen von mangelndem Respekt;

Sexistische Einstellungen und Sprache.



Die Meldungen können auch anonym erfolgen; zu diesem Zweck kann die meldende Person alternativ zur dedizierten E-Mail-Adresse die Meldung anonym über die NWN-Plattform übermitteln. Alle Meldungen, unabhängig von der Art der Übermittlung, werden von den Mitgliedern des CPO unter Einhaltung des Prinzips der Vertraulichkeit verwaltet.

Wertschätzung der während der Mutterschaft/Vaterschaft erworbenen Kompetenzen

Einer der KPIs der UNI/PdR 125:2022 betrifft die „Existenz von Richtlinien zur Beibehaltung von Benefits und Initiativen, die die Erfahrung der Elternschaft als einen Moment des Erwerbs neuer Kompetenzen zugunsten der Person und der Organisation wertschätzen und die Beziehung zwischen Person und Unternehmen vor, während und nach der Mutterschaft/Vaterschaft schützen“ (Indikator 3 des Bereichs Schutz der Elternschaft und Work-Life-Balance).

Zu diesem Zweck hielt das Unternehmen es für notwendig und unerlässlich, zur effektiveren Förderung der Gleichstellung der Geschlechter und der Elternschaft ein System zur Überprüfung, Bewertung, zum Schutz und zur Wertschätzung der während der Mutterschaft/Vaterschaft erworbenen Kompetenzen und Soft Skills zu implementieren.

Diese Maßnahme besteht in der Durchführung einer speziellen Umfrage, indem ein Ad-hoc-Fragebogen an die Mitarbeiter/innen gesendet wird, die gerade aus der Mutterschafts-/Vaterschaftszeit zurückgekehrt sind.

Diese Umfrage wird vom CPO verwaltet, das die übermittelten Fragebögen analysieren und bewerten wird, um korrigierende und/oder die Elternschaft wertschätzende Richtlinien zu erlassen.

Komitee für Chancengleichheit

Francesco Colonna
Silvia Giuliani
Chiara Pannetta
Silvia Nigro