

---

## POLITICA INTEGRATA PER LA QUALITÀ E LA PARITÀ DI GENERE

**HIDEEA** ha stabilito, attuato e mantenuto una politica integrata per la qualità e la parità di genere come mezzo e strategia atti al perseguimento dei propri obiettivi di miglioramento volti ad implementare la soddisfazione dei propri stakeholder e superando la visione stereotipata dei ruoli attivando la grande risorsa dei talenti femminili per stimolare la crescita economica e sociale del Paese.

## POLITICA PER LA QUALITÀ

**HIDEEA** con il presente documento stabilisce la Politica per la Qualità, impegnandosi ad adottarla come punto di miglioramento continuo.

Per ottenere sempre maggiori risultati **HIDEEA** applica un sistema di gestione qualità conforme alla norma UNI EN ISO 9001:2015 per attività di **Progettazione ed erogazione di corsi di formativi professionali. Progettazione ed erogazione di consulenza aziendale**, integrando lo stesso con il sistema di Accreditamento della Regione Lazio, presso la quale ha conseguito con Determina Dirigenziale Prot. G05782 del 04/05/2018 l'autorizzazione quale soggetto erogatore di Formazione Continua, al fine di creare tutte le sinergie utili al raggiungimento del proprio obiettivo prioritario: la soddisfazione dei Clienti e delle parti interessate. **HIDEEA** opera affinché, tramite le proprie attività formative, i suoi Clienti possano fruire di una prestazione di alto livello nell'ottica dell'“Erudire et Edocere” finalizzati a corsi per lavoratori, professionisti, disoccupati, inoccupati, apprendisti nell'ambito della formazione continua fino alla formazione specifica aziendale.

Condurre e far funzionare con successo l'organizzazione richiede quotidianamente una gestione sistematica, trasparente e condivisa dove è fondamentale il supporto e la partecipazione del personale, da sempre coinvolto attraverso attività di formazione e momenti di verifica del lavoro eseguito.

La pianificazione delle azioni di sviluppo dei propri processi, con l'individuazione di obiettivi, fasi e strumenti di gestione e controllo dell'erogazione dei propri servizi, mediante un efficace sistema

documentale di supporto alle attività costituito da procedure, istruzioni e documenti, si è rivelato uno strumento gestionale di estrema efficacia.

Le linea strategiche di **HIDEEA** nell'ottica della qualità si articolano sui seguenti principi che si intersecano tra parti esterne e risorse interne:

- ⇒ *Trasparenza e Partecipazione* attraverso la Carta dei Servizi e la raccolta di suggerimenti e/o reclami della clientela;
- ⇒ *Coinvolgimento del personale* interno e dei consulenti esterni nel perseguimento degli obiettivi delineati tramite l'impegno condiviso sia in fase di progettazione delle attività formative e orientative, sia in fase di erogazione dei servizi medesimi, sia nell'attuazione del Sistema Gestione Qualità e del Sistema di Accreditamento per la Formazione Continua;
- ⇒ *Utilizzo di metodologie didattiche innovative* adeguate ad ogni tipologia di utenza;
- ⇒ *Promozione del pieno successo formativo* degli allievi tenendo conto della complessità dei bisogni, sviluppando azioni di Formazione fornendo un'efficace formazione tecnico-professionale;
- ⇒ *Incremento della capacità progettuale* per accrescere la flessibilità operativa e raggiungere la massima soddisfazione del Cliente, assicurando la qualità del personale, le metodologie innovative e l'evoluzione tecnologica;
- ⇒ *Responsabilizzazione di tutti i componenti dell'organizzazione e valorizzazione delle risorse umane*, sia coltivando le attitudini personali, sia accrescendone le conoscenze e le competenze professionali, anche attraverso la valutazione periodica degli esiti delle attività di formazione; garantendo inoltre la sicurezza della struttura e delle persone attraverso un monitoraggio continuo e l'adempimento alle norme vigenti in materia;
- ⇒ *Ampliamento dell'offerta di servizi* attraverso l'individuazione di nuovi bisogni formativi (formazione avanzata, nuove professionalità, richieste individuali);
- ⇒ *Acquisizione di nuove quote di mercato* cercando il mantenimento e la soddisfazione della clientela attuale e impostando contemporaneamente azioni aziendali fondate sulla competitività;

- ⇒ *Miglioramento del livello di efficienza ed efficacia interno*, monitorando, isolando ed eliminando cause di oneri derivanti dalla “non qualità” e privilegiando, in tale modo, la prevenzione rispetto ad interventi di rimedio ai problemi;
- ⇒ *Raggiungimento dei valori degli indicatori* di efficienza, efficacia anche nell’ottica del mantenimento dell’Accreditamento della Regione Lazio.

***La Direzione reputa fondamentale tenere sotto controllo e monitorare continuamente l’opinione degli utenti sulla qualità dei servizi forniti, garantire la piena soddisfazione dei propri Clienti e analizzare il contesto generale, riportandone gli esiti nell’apposito documento FMEA aggiornato annualmente.***

**HIDEEA** inoltre, rispetto ai propri collaboratori intende mettere in atto le seguenti azioni:

- ⇒ Prevenire e ridurre i rischi per la salute e la sicurezza dei lavoratori, garantendo che gli ambienti di lavoro siano idonei, sicuri e ergonomici allo svolgimento delle attività; tutelando la salute dei lavoratori attraverso il continuo monitoraggio sanitario e la valutazione dello stress;
- ⇒ Diffondere la cultura della qualità, dell’etica e della sicurezza delle informazioni attraverso opportune azioni informative nei confronti di tutto il personale;
- ⇒ Favorire un ambiente di lavoro che, ispirato al rispetto, alla correttezza ed alla collaborazione reciproci, permetta il coinvolgimento e la responsabilizzazione del personale.

La politica della qualità di **HIDEEA** è lo strumento per il conseguimento del processo di miglioramento, sia esso rivolto alla soddisfazione dei Clienti, sia a quella degli operatori interni, dei fornitori e della proprietà senza trascurare l’opportunità di conseguire la soddisfazione di fabbisogni non attesi. La Direzione è coinvolta nel rispetto e nell’attuazione di questi impegni assicurando e verificando periodicamente che la Politica sia documentata, resa operante, mantenuta attiva, periodicamente riesaminata, diffusa a tutto il personale e resa disponibile al pubblico. La Direzione si propone di diffondere e sostenere una visione comune degli Obiettivi aziendali per facilitare i rapporti interfunzionali e interpersonali e per dare a tutti la

---

consapevolezza che l'apporto di ciascuno contribuisce alla crescita aziendale e garantisce il suo benessere individuale.

## **POLITICA DI PARITÀ DI GENERE E POLITICHE COLLEGATE**

**HIDEEA** ha adottato una politica di parità di genere, definita dall'Alta Direzione in coordinamento con il comitato guida ed il Responsabile del Sistema Integrato, Qualità e Parità di genere (RSI), volta a valorizzare e tutelare la diversità e le pari opportunità sul luogo di lavoro.

RSI coordina la politica di parità di genere, mentre il comitato guida ne garantisce l'efficace adozione e la continua ed efficace applicazione della politica per la parità di genere.

I Principi fondamentali alla base della Politica per la Parità di Genere di **HIDEEA** 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 **HIDEEA** 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 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

Per favorire il raggiungimento dei principi e degli obiettivi enunciati, il CEO di **HIDEEA**, in coordinamento con il Comitato Guida, ritiene fondamentale la continua adozione del SGI al fine di sviluppare un modello organizzativo che promuova la parità di genere e valorizzi l'equità e l'inclusività.

**HIDEEA** 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
- ⇒ a sostenere il welfare familiare dei propri dipendenti attraverso modalità di lavoro (*smart working, part time, orari di lavoro flessibili, etc.*) 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

**HIDEEA** ha adottato politiche più specifiche sulla parità di genere 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.

**HIDEEA** ha sviluppato le seguenti politiche specifiche:

- ⇒ Selezione ed assunzione (recruitment)
- ⇒ Gestione della carriera
- ⇒ Comunicazione
- ⇒ Equità salariale
- ⇒ Genitorialità, cura
- ⇒ Conciliazione dei tempi vita-lavoro (work-life balance)
- ⇒ Attività di prevenzione di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia) sui luoghi di lavoro

## POLITICA DI SELEZIONE ED ASSUNZIONE (RECRUITMENT)

**HIDEEA** 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 viene effettuata in maniera neutrale rispetto al genere
- ⇒ I criteri di selezione prendono in considerazione i requisiti rivolti alle qualità personali come la professionalità, la competenza, la specializzazione e l'esperienza
- ⇒ La selezione non prevede domande relative a matrimonio, gravidanza e responsabilità familiari
- ⇒ La selezione considera la presenza delle donne e degli uomini nell'organico in modo bilanciato rispetto al totale delle persone presenti
- ⇒ I ruoli riferiti a dirigenti, responsabili di business unit, di riporto al vertice e con delega al budget, vengono distribuiti in maniera equilibrata

- 
- ⇒ La posizione lavorativa, prevista in fase di assunzione, prevede una retribuzione riferita alle mansioni e alle responsabilità non influenzata dal genere
  - ⇒ La selezione considera le percentuali di donne e uomini, il cui contratto prevede una remunerazione variabile, bilanciate

## **POLITICA DI GESTIONE DELLA CARRIERA**

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

- ⇒ L'attribuzione di ruoli e mansioni viene effettuata considerando un bilanciamento di leadership di genere
- ⇒ La progettazione dei percorsi di carriera e la loro presentazione sono rivolte indifferentemente dal genere
- ⇒ I percorsi di carriera del personale sono accessibili a tutte le persone che possono appurare, in maniera trasparente, il mantenimento degli equilibri riferiti alla parità di genere
- ⇒ L'ambiente lavorativo nel quale si trascorre la gran parte della giornata assicura la possibilità, tecnologica e fisica, a tutte le persone di esprimersi ed il benessere visto come sicurezza e comfort
- ⇒ La formazione per lo sviluppo delle competenze e della consapevolezza rappresenta un processo fondamentale inteso a rimuovere eventuali difficoltà di carriera e a ripristinare eventuali equilibri di leadership nel genere
- ⇒ Le fasi di distacco del personale dall'organizzazione in caso di licenziamento sono strettamente esaminate verificando il turnover in base al genere
- ⇒ Le promozioni tengono sempre conto del bilanciamento del genere in riferimento a livello funzionale

---

## POLITICA DI COMUNICAZIONE

**HIDEEA** riconosce l'importanza della comunicazione interna aziendale quale strumento di condivisione delle informazioni istituzionali e veicolo motivazionale nei confronti del personale. La comunicazione interna persegue gli obiettivi di:

- ⇒ creare un modello e uno stile comunicativo volto a generare un flusso costante di informazioni per i dipendenti
- ⇒ assicurare una costante attenzione al linguaggio utilizzato, sensibilizzando una comunicazione il più possibile gentile e neutrale
- ⇒ promuovere l'utilizzo di comportamenti e di un linguaggio in grado di garantire un ambiente di lavoro inclusivo e rispettoso delle diversità di genere
- ⇒ predisporre e diffondere alle proprie parti interessate (stakeholder) un piano di comunicazione relativo al proprio impegno sui temi della parità di genere
- ⇒ basare la propria comunicazione interna ed esterna (marketing, pubblicità, etc.) sulla responsabilità, evitando nelle azioni pubblicitarie lo stereotipo di genere, impegnandosi a diffondere un'immagine positiva di donne e ragazze, utilizzando un linguaggio rispettoso delle differenze di genere
- ⇒ facilitare la comprensione delle strategie adottate
- ⇒ diffondere l'identità e i valori aziendali

## POLITICA DI EQUITÀ SALARIALE

**HIDEEA**, in fase di assunzione e durante tutta la carriera del personale, intende assicurare l'equità salariale a prescindere dal genere. L'organizzazione non considera asimmetricamente i costi da sostenere per remunerare le persone di genere diverso. Nel provvedere alla determinazione, alla corresponsione e alle modifiche della retribuzione, l'organizzazione rispetta i seguenti principi:

- ⇒ La retribuzione delle persone è riconosciuta in relazione al ruolo e alle responsabilità e, eventuali aggiunte a titolo di benefit e di premio a tale retribuzione, si intendono esclusivamente basate sui risultati prodotti e riconosciuti



- 
- ⇒ La retribuzione, la corresponsione di premi e l'assegnazione di benefit, per trasparenza, sono documentate e accessibili all'intero staff
  - ⇒ I criteri di retribuzione, premi e benefit sono documentati e accessibili all'intero staff
  - ⇒ A chiunque dello staff è riconosciuto il diritto di segnalare eventuali disparità

## **POLITICA DI GENITORIALITÀ E CURA**

**HIDEEA** 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. L'organizzazione sostiene tale intenzione alla luce dei seguenti principi:

- ⇒ La maternità e la paternità sono sostenute da programmi di formazione, informazione e re-inserimento
- ⇒ La maternità è assistita prima, durante e dopo la nascita
- ⇒ Il congedo di paternità deve essere promosso affinché ne usufruiscano tutti i potenziali beneficiari per l'intero periodo previsto dalla legge
- ⇒ I rientri dal congedo sono supportati da specifiche iniziative di ri-orientamento
- ⇒ L'organizzazione assume un ruolo attivo nel supportare, con iniziative concrete le attività di caregiver (prendersi cura del nascituro/a)
- ⇒ Il supporto ai padri e alle madri viene ampliato attraverso l'offerta di servizi dedicati ai bambini, come i voucher per attività sportive

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

**HIDEEA** 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 work life balance sono rivolte a tutto il personale a prescindere dal genere
- ⇒ L'organizzazione può adottare il part time, la flessibilità degli orari e lo smart working
- ⇒ L'organizzazione permette il collegamento telematico con tutto il personale che lavora dall'esterno (a prescindere dal contratto), per operazioni di lavoro e la partecipazione alle riunioni

## **POLITICA DI PREVENZIONE ABUSI E MOLESTIE**

**HIDEEA** ripudia ogni forma di abuso e di molestia per tale proposito esercita un'attività di prevenzione e repressione del fenomeno a tolleranza zero. L'organizzazione attua la sua prevenzione attraverso azioni concrete i cui principi prevedono:

- ⇒ che i rischi relativi ad abusi e molestie siano individuati
- ⇒ che l'organizzazione pianifichi in relazione a tale rischio delle azioni di prevenzione
- ⇒ la possibilità di segnalare sospetti e/o fatti inerenti ad abusi e molestie
- ⇒ l'assoluta tutela, da parte dell'organizzazione delle persone segnalanti, da successive eventuali ritorsioni
- ⇒ che l'organizzazione analizzi e comprenda eventuali episodi di abusi e molesti
- ⇒ lo sviluppo di una comunicazione gentile e neutrale rispetto al genere

Roma, 30 maggio 2024

La Direzione  
