

Lo scopo e gli sforzi della nostra organizzazione

3D Research S.r.l., in coerenza con quanto definito nello scopo del proprio Sistema di Gestione, intende promuovere e garantire la parità di genere, con particolare riferimento alla presenza, alla valorizzazione e alla crescita professionale delle donne all'interno dell'organizzazione.

A tal fine, 3D Research S.r.l. si impegna a valorizzare le diversità presenti nei diversi ruoli e livelli organizzativi e a mantenere processi e condizioni di lavoro orientati allo sviluppo dell'empowerment femminile e alla piena partecipazione delle donne alle attività aziendali e di business.

Nel percorso volto al raggiungimento e al mantenimento di tali obiettivi, 3D Research S.r.l. concentra le proprie azioni sulle seguenti aree di riferimento previste dalla prassi UNI/PdR 125:2022:

- Cultura e strategia
- Governance
- Processi HR
- Opportunità
- Equità remunerativa
- Genitorialità

3D Research S.r.l. riconosce che la promozione di una cultura organizzativa orientata alla parità di genere, oltre a contribuire alla creazione di valore sociale e a rispondere alle aspettative del contesto economico e istituzionale europeo, rappresenta un elemento di sviluppo sostenibile dell'organizzazione e un fattore in grado di contribuire alla crescita del business.

L'organizzazione si impegna pertanto a perseguire il miglioramento continuo delle proprie politiche, dei processi e delle pratiche organizzative in materia di parità di genere, promuovendo un ambiente di lavoro inclusivo, equo e rispettoso delle diversità.

Risultati basati sulla soddisfazione delle parti interessate

3D Research S.r.l. intende perseguire la parità di genere attraverso azioni concrete, coerenti con i requisiti e gli indicatori previsti nelle diverse aree di riferimento e orientate al miglioramento continuo dell'organizzazione.

L'efficacia delle azioni intraprese viene valutata anche attraverso il coinvolgimento e l'ascolto delle persone che operano all'interno dell'organizzazione, promuovendo una cultura della parità e dell'inclusione che coinvolga l'intera popolazione aziendale, indipendentemente dal genere.

POLITICA PARITA' DI GENERE		POL PG
-----------------------------------	--	---------------

3D Research S.r.l. ritiene infatti che la promozione della parità di genere costituisca una responsabilità condivisa e un valore per tutta l'organizzazione. Per tale motivo, le politiche e le iniziative adottate sono rivolte a creare condizioni di lavoro eque, inclusive e rispettose delle diversità, favorendo pari opportunità di accesso, crescita e valorizzazione professionale.

In quest'ottica, l'organizzazione considera l'intero ciclo di vita professionale, prestando particolare attenzione ai seguenti ambiti:

- Selezione ed assunzione (recruitment)
- Gestione della carriera
- Equità salariale
- Genitorialità, cura
- Conciliazione dei tempi vita-lavoro (work-life balance)
- Prevenzione abusi e molestie

Per ciascuno degli ambiti sopra indicati, 3D Research S.r.l. ha definito specifici principi e indirizzi di riferimento, riportati nei paragrafi successivi.

A tali principi sono associati obiettivi specifici e misurabili in materia di parità di genere, definiti all'interno del Piano Strategico e sottoposti a monitoraggio periodico, al fine di verificarne il raggiungimento, valutarne l'efficacia e promuovere il miglioramento continuo del Sistema di Gestione.

POLITICHE SPECIFICHE PER LA PARITÀ DI GENERE

3D Research S.r.l., sulla base dell'analisi dei propri processi e delle caratteristiche della propria organizzazione, ha definito i principi e gli indirizzi da applicare ai principali ambiti nei quali la parità di genere può essere promossa e monitorata.

Tali principi costituiscono il riferimento per la definizione delle azioni finalizzate a:

- individuare e ridurre eventuali divari di genere rispetto agli indicatori previsti dalla UNI/PdR 125:2022;
- garantire pari opportunità di accesso, crescita e valorizzazione professionale;
- promuovere un ambiente di lavoro inclusivo, rispettoso e libero da discriminazioni;
- sostenere la conciliazione tra vita professionale e vita personale;
- prevenire e contrastare ogni forma di abuso, molestia o comportamento discriminatorio.

Le presenti politiche sono rivolte all'intera organizzazione e coinvolgono tutte le persone che operano in 3D Research S.r.l., indipendentemente dal genere, dal ruolo e dal livello organizzativo.

POLITICA PARITA' DI GENERE		POL PG
-----------------------------------	--	---------------

POLITICHE:

SELEZIONE ED ASSUNZIONE (RECRUITMENT)

3D Research S.r.l. gestisce i processi di selezione e assunzione secondo criteri oggettivi, trasparenti e non discriminatori, valorizzando competenze, professionalità ed esperienza delle persone candidate.

A tal fine, l'organizzazione si impegna a garantire che:

- i processi di selezione siano condotti senza discriminazioni basate sul genere;
- i criteri di valutazione siano riferiti alle competenze, alle esperienze, alle qualifiche professionali e alle caratteristiche richieste dal ruolo;
- durante i colloqui e le fasi di selezione non siano richieste informazioni relative a matrimonio, gravidanza o responsabilità familiari, salvo quanto previsto dalla normativa applicabile;
- le opportunità di candidatura e di accesso alle posizioni disponibili siano rese accessibili, per quanto possibile, a persone di entrambi i generi;
- le condizioni economiche proposte in fase di assunzione siano definite in funzione del ruolo, delle responsabilità, delle competenze e dell'esperienza, senza discriminazioni legate al genere;

siano monitorati i dati relativi alle candidature, alle assunzioni e alla distribuzione per genere, al fine di individuare eventuali squilibri e definire, ove necessario, azioni di miglioramento.

GESTIONE DELLA CARRIERA

3D Research S.r.l. riconosce che la crescita dell'organizzazione è strettamente connessa alla valorizzazione delle competenze e delle professionalità delle persone che vi operano.

I percorsi di crescita professionale sono pertanto definiti sulla base di criteri oggettivi e trasparenti, considerando competenze, risultati, responsabilità, potenziale e requisiti connessi ai diversi ruoli, indipendentemente dal genere. L'organizzazione si impegna a:

- garantire pari opportunità di accesso ai percorsi di crescita e sviluppo professionale;
- adottare criteri trasparenti e non discriminatori per l'assegnazione di ruoli, responsabilità e avanzamenti di carriera;
- favorire l'accesso alla formazione e allo sviluppo delle competenze per tutto il personale;
- monitorare la distribuzione per genere nei diversi livelli organizzativi e nei ruoli di responsabilità, individuando eventuali squilibri e valutando opportune azioni di miglioramento;

POLITICA PARITA' DI GENERE

POL PG

- monitorare le cessazioni e il turnover del personale anche in ottica di genere, al fine di individuare eventuali fenomeni che richiedano approfondimento.

EQUITÀ SALARIALE

3D Research S.r.l. si impegna a garantire l'equità remunerativa, assicurando che la retribuzione sia determinata sulla base del ruolo ricoperto, delle responsabilità, delle competenze, dell'esperienza e dei risultati conseguiti, indipendentemente dal genere. A tal fine:

- eventuali differenze retributive devono essere riconducibili a criteri oggettivi e documentabili;
- premi, incentivi, benefit e altre componenti della remunerazione sono attribuiti secondo criteri definiti e coerenti con il ruolo e con le prestazioni;
- l'organizzazione monitora periodicamente eventuali differenze retributive tra generi, al fine di individuare e, ove necessario, correggere eventuali divari non giustificati da fattori oggettivi;
- il personale può segnalare eventuali situazioni percepite come discriminatorie o non coerenti con i principi di equità dell'organizzazione, attraverso i canali messi a disposizione.

GENITORIALITÀ, CURA

3D Research S.r.l. riconosce il valore della genitorialità e delle responsabilità di cura e si impegna a garantire condizioni organizzative che consentano alle persone di conciliare tali responsabilità con la propria attività professionale, nel rispetto della normativa vigente. L'organizzazione si impegna a:

- sostenere la maternità, la paternità e la genitorialità senza penalizzazioni nei percorsi professionali;
- garantire adeguata informazione sulle misure previste dalla normativa e dalle politiche aziendali;
- favorire, nel rispetto della normativa vigente, la fruizione dei congedi di maternità, paternità e parentali;
- supportare il rientro al lavoro dopo periodi di congedo, anche attraverso attività di aggiornamento, formazione e riallineamento sulle eventuali modifiche intervenute nell'organizzazione;
- promuovere misure di welfare e iniziative compatibili con le dimensioni e le caratteristiche dell'organizzazione, a sostegno delle responsabilità familiari e di cura.

CONCILIAZIONE DEI TEMPI VITA-LAVORO (WORK-LIFE BALANCE)

3D Research S.r.l. riconosce l'importanza dell'equilibrio tra vita professionale e vita personale e promuove, compatibilmente con le esigenze organizzative e con le caratteristiche delle attività svolte, modalità di lavoro orientate alla flessibilità e alla conciliazione.

POLITICA PARITA' DI GENERE		POL PG
-----------------------------------	--	---------------

Le misure di work-life balance sono rivolte a tutto il personale, indipendentemente dal genere. In particolare, l'organizzazione:

- favorisce, ove compatibile con le esigenze organizzative e con le mansioni svolte, forme di flessibilità dell'orario di lavoro;
- prevede la possibilità di ricorrere al part-time secondo le modalità previste dalla normativa e dalla disciplina aziendale applicabile;
- promuove modalità di lavoro agile o da remoto, ove compatibili con le attività svolte;
- garantisce alle persone che lavorano da remoto l'accesso agli strumenti e alle piattaforme necessari per lo svolgimento delle attività e per la partecipazione alle riunioni;
- promuove una pianificazione delle attività e delle riunioni che tenga conto, per quanto possibile, delle esigenze di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

PREVENZIONE ABUSI E MOLESTIE

3D Research S.r.l. non tollera alcuna forma di abuso, molestia, discriminazione, intimidazione o comportamento lesivo della dignità della persona. L'organizzazione adotta un approccio preventivo e si impegna a:

- individuare e valutare i rischi connessi a comportamenti abusivi, molesti o discriminatori;
- adottare misure di prevenzione e sensibilizzazione;
- promuovere comportamenti rispettosi e una comunicazione inclusiva e non discriminatoria;
- garantire la possibilità di segnalare comportamenti o situazioni non conformi attraverso canali appropriati;
- tutelare la riservatezza delle persone coinvolte e delle segnalazioni, nei limiti previsti dalla normativa applicabile;
- adottare misure di tutela contro eventuali ritorsioni nei confronti delle persone che effettuano segnalazioni in buona fede;
- analizzare le segnalazioni e gli eventuali episodi accertati, adottando le opportune azioni correttive e preventive.

3D Research S.r.l. mette a disposizione un canale dedicato alla segnalazione di eventuali abusi, molestie o comportamenti discriminatori. Le segnalazioni sono trattate con la dovuta riservatezza e nel rispetto della normativa vigente e della dignità delle persone coinvolte. Le modalità di accesso al canale di segnalazione sono rese disponibili attraverso il sito web aziendale.

POLITICA PARITA' DI GENERE		POL PG
-----------------------------------	--	---------------

Rappresentanza paritaria di genere

3D Research S.r.l. promuove una rappresentanza equilibrata dei generi nelle attività di sensibilizzazione, formazione, eventi pubblici e interni, conferenze e seminari organizzati o promossi dall'organizzazione, compatibilmente con le caratteristiche delle iniziative e con la disponibilità delle professionalità coinvolte.

Il principio si applica sia al personale interno sia agli esperti e alle esperte esterni/e invitati/e.

Nella scelta delle persone coinvolte in attività caratterizzate da particolare visibilità o da ruoli di rappresentanza, l'organizzazione considera, ove possibile, l'equilibrio di genere, favorendo una partecipazione inclusiva e contrastando la riproduzione di stereotipi.

Eventuali scostamenti significativi rispetto all'obiettivo di rappresentanza equilibrata possono essere oggetto di valutazione e adeguata motivazione.

Tale impegno è finalizzato a promuovere una cultura organizzativa inclusiva, a valorizzare competenze e professionalità diverse e a favorire modelli di leadership e partecipazione rappresentativi dell'intera organizzazione.

Rende, 08/06/2026

Timbro e Firma dell'Organizzazione