

POLITICA PARITA' DI GENERE

1. SCOPO E IMPEGNO DELLA NOSTRA ORGANIZZAZIONE

La nostra organizzazione mira a promuovere la parità di genere, garantendo la presenza e la crescita professionale delle donne all'interno dell'azienda. In questa prospettiva si intende migliorare la diversità di genere sul posto di lavoro e mantenere processi che sviluppino l'empowerment femminile nelle attività aziendali.

Per garantire il raggiungimento e il mantenimento di tale scopo, l'organizzazione si concentra sui seguenti ambiti regolati dalla norma UNI 125:2022:

1. Cultura e strategia
2. Governance
3. Processi HR
4. Opportunità
5. Equità retributiva
6. Genitorialità

L'organizzazione ritiene che lo sviluppo di un modello culturale che promuova l'uguaglianza di genere non solo generi il 'valore sociale' riconosciuto dal contesto istituzionale ed economico europeo, ma è anche un fattore di sviluppo per il business stesso dell'organizzazione.

2. RISULTATI BASATI SULLA SODDISFAZIONE DELLE DONNE

Per questo motivo l'organizzazione intende garantire la parità di genere attraverso fatti e azioni che, oltre a rispettare i requisiti/indicatori stabiliti in ciascun ambito, siano reali e valorizzati dalle donne che lavorano in azienda. Nell'intento di garantire che tali requisiti siano soddisfatti in ogni momento e in ogni circostanza della vita lavorativa delle donne all'interno dell'azienda, l'organizzazione ha scelto di concentrarsi sui seguenti aspetti:

- Reclutamento e assunzione
- Gestione della carriera
- Equità retributiva
- Genitorialità, assistenza
- Equilibrio tra lavoro e vita privata
- Prevenzione di abusi e molestie

Per ciascuno dei seguenti aspetti, l'organizzazione ha stabilito politiche più specifiche, di seguito riportate. L'organizzazione ha abbinato ad ogni politica che esprime i principi che ispirano l'azienda, obiettivi di parità dettagliati e misurabili specificati nel piano strategico.

3. POLITICHE SPECIFICHE

Per quanto riguarda l'analisi dei propri processi aziendali, l'organizzazione ha compreso e stabilito i principi che devono essere osservati per ciascuno dei seguenti punti.

Tali principi costituiscono i criteri che ispirano i processi affrontando:

- I gap esistenti rispetto agli indicatori previsti dalla norma UNI PdR 125:2022
- I bisogni delle donne che lavorano all'interno dell'organizzazione, che sono le principali beneficiarie di un sistema efficace.

RECLUTAMENTO E ASSUNZIONE

In un'ottica di miglioramento, la nostra organizzazione osserva i seguenti principi di reclutamento e selezione:

- I processi di reclutamento devono essere neutrali rispetto al genere;
- I criteri di selezione devono tenere in considerazione le qualità personali, competenza, specializzazione, esperienza;
- La selezione dei candidati non deve riguardare questioni relative al matrimonio, alla gravidanza e alle responsabilità familiari;
- I ruoli dei dirigenti e dei responsabili delle business unit che riportano all'alta direzione e hanno responsabilità di bilancio devono garantire l'equilibrio di genere;
- La retribuzione per la posizione, stabilita in fase di assunzione, deve essere correlata alle mansioni e alle responsabilità e non influenzata dal genere;
- La selezione deve garantire una rappresentanza equilibrata di donne e uomini con contratti di remunerazione variabile.

GESTIONE DELLA CARRIERA

La nostra organizzazione è consapevole che i suoi risultati finanziari dipendono dal lavoro svolto dalle risorse umane. L'organizzazione sa anche che lo sviluppo della carriera riguarda i risultati e il merito di ogni persona, indipendentemente dal genere.

In un'ottica di miglioramento, la nostra organizzazione sostiene l'avanzamento di carriera dei dipendenti secondo i seguenti principi:

- Ruoli e responsabilità devono garantire la parità di genere nella leadership;
- I percorsi di sviluppo professionale devono essere pianificati indipendentemente dal genere;
- I percorsi di carriera del personale siano accessibili a tutte le persone che possano accertarsi, in modo trasparente, del mantenimento dell'equilibrio di genere;
- L'ambiente di lavoro in cui i dipendenti trascorrono gran parte della giornata deve garantire opzioni tecnologiche e fisiche per consentire a tutti di esprimersi liberamente, e benessere, inteso come sicurezza e comfort;

- La formazione specifica per lo sviluppo di competenze e consapevolezza costituisce un processo fondamentale volto a rimuovere eventuali problematiche di avanzamento di carriera e ripristinare l'equilibrio di leadership di genere;
- L'organizzazione garantisce che i generi siano equamente rappresentati tra i relatori del panel in tavole rotonde, eventi, convegni o altri eventi.

EQUITA' RETRIBUTIVA

Al momento dell'assunzione e durante tutto il rapporto di lavoro, la nostra organizzazione intende garantire la parità di retribuzione indipendentemente dal genere. L'organizzazione non considera salari diversi per persone di sesso diverso; nel determinare, pagare e adeguare i compensi, l'organizzazione si attiene ai seguenti principi:

- La retribuzione è stabilita in base ai ruoli e alle responsabilità delle persone; eventuali benefici e premi aggiuntivi alla propria remunerazione sono basati esclusivamente sui risultati conseguiti e riconosciuti;
- Qualsiasi membro del personale ha il diritto di denunciare eventuali disuguaglianze.

GENITORIALITA' E ASSISTENZA

La nostra organizzazione non intende limitare la genitorialità, sostenendo la maternità e la paternità attraverso attività mirate a soddisfare le esigenze dei genitori che devono conciliare carriera professionale e nuove situazioni familiari. L'organizzazione sostiene questo scopo con i seguenti principi:

- Le neomamme vengono sostenute prima, durante e dopo il parto;
- I congedi di paternità devono essere incentivati affinché tutti i padri possano usufruirne per tutto il periodo stabilito dalla legge.

BILANCIO VITA-LAVORO

La nostra organizzazione intende consentire al proprio personale di gestire il proprio tempo in modo efficace e di conciliare vita privata e lavoro considerando gli obiettivi di business dell'azienda e la salute mentale del dipendente derivante da una maggiore autodeterminazione.

I principi alla base della conciliazione tra lavoro e vita privata sono i seguenti:

- Le misure di conciliazione tra lavoro e vita privata sono destinate a tutto il personale, indipendentemente dal genere;
- L'organizzazione offre eventuali opzioni smartworking, part-time e orari flessibili;
- L'organizzazione consente a tutti i collaboratori esterni (indipendentemente dal loro contratto) di collegarsi alla rete aziendale per motivi di lavoro e di partecipare alle riunioni.

PREVENZIONE DI ABUSI E MOLESTIE

La nostra organizzazione ha una politica di tolleranza zero contro tutte le forme di abuso e molestia e adotta tutte le misure di prevenzione appropriate. L'organizzazione attua misure di prevenzione attraverso azioni specifiche, garantendo che:

- Siano identificati i rischi di abuso e molestie;
- Vengano segnalati eventuali sospetti e/o fatti relativi ad abusi e molestie;
- L'organizzazione garantisce un'efficace tutela dei segnalanti contro eventuali ritorsioni;
- L'organizzazione analizza e comprende le ragioni alla base di eventuali episodi di abusi e molestie;
- Viene sviluppata una comunicazione rispettosa e neutrale rispetto al genere.