

POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE
Lo scopo e le azioni dell'organizzazione

La nostra organizzazione, come ha stabilito nello scopo il sistema di gestione e come prevede il piano strategico, **intende assicurare la parità di genere** relativa alla presenza, alla crescita professionale delle donne nell'organizzazione e alla promozione di buone pratiche rispettose di ogni genere.

In tal senso, si impegna a procedere alla **valorizzazione delle diversità presenti nei ruoli che operano nell'organizzazione** e a mantenere processi in grado di sviluppare l'empowerment femminile nelle attività legate al business.

L'attenzione dell'organizzazione, nel percorso che assicura il raggiungimento e il mantenimento di tale scopo, focalizza i propri sforzi **nelle aree predisposte dalla prassi UNI/PdR 125:2022**:

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

L'organizzazione crede che lo sviluppo di un modello culturale che promuove la parità di genere:

- Generi valore sociale all'interno del contesto economico istituzionale europeo
- Costituisca un fattore di sviluppo per il business che l'organizzazione conduce

Risultati basati sulla soddisfazione delle parti interessate

L'organizzazione, per tale motivo, intende promuovere la parità di genere attraverso azioni concrete che siano conformi ai requisiti/indicatori stabiliti nelle singole aree indicate **dalla prassi UNI/PdR 125:2022**, ma che **risultino anche di reale e concreto apprezzamento** da parte delle donne – che sono le reali parti interessate – e di tutto il personale presente in organizzazione.

L'organizzazione, con la volontà di riporre attenzione a tale soddisfazione in qualunque momento e in qualunque circostanza della vita lavorativa della donna nell'organizzazione, ha scelto **di indagare e tenere in considerazione i seguenti aspetti (corrispondenti alle sezioni inserite nel questionario sottoposto al personale)**:

- 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 dei seguenti aspetti, l'organizzazione ha stabilito delle politiche più specifiche che sono riportate di seguito. A ciascuna politica che esprime i principi a cui l'organizzazione si ispira, l'organizzazione ha associato degli obiettivi di parità, specifici e misurabili indicati nel piano strategico.

POLITICHE SPECIFICHE PER LA PARITÀ DI GENERE

L'organizzazione, in relazione all'analisi dei propri processi di business, ha compreso e stabilito i principi da rispettare in riferimento a ciascuno dei seguenti punti.

Tali principi costituiscono i criteri ispiratori dei processi volti ad affrontare:

- I gap esistenti in riferimento agli indicatori stabiliti dalla prassi UNI/PdR 125:2022
- Le esigenze delle donne presenti in organizzazione, viste come le parti principali interessate ai concreti risultati del sistema

POLITICHE:

SELEZIONE ED ASSUNZIONE (RECRUITMENT)

La nostra organizzazione **nelle attività di selezione ed assunzione del personale rispetta, in prospettiva di miglioramento, i seguenti principi:**

- La selezione della persona candidata deve essere esercitata in maniera neutrale rispetto al genere
- I criteri di selezione devono prendere in considerazione i requisiti rivolti alle qualità personali come la professionalità, la competenza, la specializzazione, l'esperienza
- La selezione non deve indagare questioni relative a matrimonio, gravidanza e responsabilità familiari
- La selezione deve considerare che la presenza delle donne e degli uomini nell'organico sia bilanciata rispetto al totale delle persone presenti
- I ruoli riferiti a dirigenti, responsabili di business unit, di riporto al vertice e con delega al budget, devono essere distribuiti in maniera equilibrata
- La posizione lavorativa, prevista in fase di assunzione, deve prevedere una retribuzione riferita alle mansioni e alle responsabilità e non influenzata dal genere
- La selezione deve considerare che le percentuali di donne e uomini il cui contratto prevede una remunerazione variabile siano bilanciate

GESTIONE DELLA CARRIERA

La nostra organizzazione è consapevole che i risultati economici raggiunti dipendono anche dalle persone che vi lavorano; tutte le occasioni di sviluppo della carriera sono ricondotte solo ed esclusivamente ai risultati e al merito della persona a prescindere dal genere.

La nostra organizzazione, in prospettiva di miglioramento, **gestisce le carriere del personale interno rispettando i seguenti principi:**

- L'attribuzione di ruoli e mansioni deve considerare un bilanciamento di leadership di genere
- La progettazione dei percorsi di carriera e la loro presentazione devono essere rivolte indipendentemente 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 gran parte della giornata deve assicurare 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
- Considerando il passaggio di carriera legato al CdA, almeno 1/3 del nostro CdA deve essere rappresentato dal genere femminile
- 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 al livello funzionale

EQUITÀ SALARIALE

La nostra organizzazione, 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 ed eventuali aggiunte a titolo di benefit e di premio 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 del personale è riconosciuto il diritto di segnalare eventuali disparità

GENITORIALITÀ, CURA

La nostra organizzazione **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 e re-inserimento
- 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

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

La nostra organizzazione 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 adotta 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

PREVENZIONE ABUSI E MOLESTIE

La nostra organizzazione 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:**

- L'organizzazione analizzi e comprenda eventuali episodi di abusi e molestie
- I rischi relativi ad abusi e molestie siano individuati
- Pianifichi in relazione a tale rischio delle azioni di prevenzione
- Ci sia la possibilità di segnalare sospetti e/o fatti inerenti ad abusi e molestie
- Il personale segnalante (e non) sia tutelato da parte dell'organizzazione da successive eventuali ritorsioni
- Si impegni nello sviluppo di una comunicazione gentile e neutrale rispetto al genere
- La comunicazione non sia pervasa da stereotipi di genere e non proponga una rappresentazione che riproduca luoghi comuni legati al genere

