



POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE

REV.	Data	Descrizione della modifica
0	10/10/2023	Prima Emissione

POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE

In coerenza con gli indirizzi societari volti a perseguire la parità di genere, fermo restando la diversità che caratterizza ciascuna persona rispetto ad un'altra, e volti altresì a valorizzare le diversità e a supportare l'empowerment femminile, la Direzione, in collaborazione con il Comitato Guida, garantisce:

Il rispetto del principio costituzionale di parità ed uguaglianza all'interno dell'Organizzazione e nel quotidiano esercizio dell'attività lavorativa;

Lo sviluppo di un ambiente di lavoro inclusivo;

L'adozione di politiche per prevenire qualsiasi genere di discriminazione all'interno del luogo di lavoro, anche in base al sesso, nonché durante il processo di assunzione del personale;

Organizzazione di corsi di formazione e di iniziative volte alla promozione dei principi di uguaglianza e di parità di genere di cui la Direzione si fa garante;

Previsione di Politiche per la gestione della genitorialità e della conciliazione vita-lavoro;

Opportunità di crescita in azienda e parità di retribuzione;

L'attenzione ad evitare, durante lo svolgimento di colloqui volti all'assunzione di nuove risorse, di porre domande al candidato/a relative alla propria sfera personale di vita privata per tutto quanto non sia inerente al potenziale lavoro da svolgere;

La tutela dell'equità remunerativa per genere;

Una revisione periodica della presente politica, come parte della verifica e del miglioramento del sistema di gestione;

Che i generi siano equamente rappresentati tra i relatori del panel di tavole rotonde, eventi, convegni o altro evento anche di carattere scientifico;

La partecipazione equa e paritaria a percorsi di formazione e di valorizzazione, con la presenza di entrambi i sessi, inclusi corsi sulla leadership;

Servizi per favorire la conciliazione dei tempi di vita personale e lavorativa;

Il mantenimento di benefit e iniziative che valorizzino l'esperienza della genitorialità come momento di acquisizione di nuove competenze a favore della persona e dell'organizzazione, a tutela della relazione tra persona e azienda prima, durante e dopo la maternità e paternità;

Politiche di mobilità interna coerenti con i principi di un'organizzazione inclusiva e rispettosa della parità di genere;

L'individuazione ed il conseguente monitoraggio periodico e costante di indicatori di processo appartenenti a diverse aree, tra cui Cultura e strategia, Governance, HR, Opportunità di crescita ed inclusione delle donne in azienda, Equità remunerativa per genere e Tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro; I principi e gli obiettivi di inclusione, parità di genere e attenzione alla gender diversity;

Adeguati presidi organizzativi e la presenza del genere di minoranza negli organi di indirizzo e controllo dell'organizzazione nonché la presenza di processi volti a identificare e porre rimedio a qualsiasi evento di non inclusione;

L'accesso neutrale dei generi ai percorsi di carriera e di crescita interni e la relativa accelerazione;

POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE

Politiche a sostegno della genitorialità nelle diverse forme e l'adozione di procedure che facilitino e supportino la presenza anche di donne con figli e figlie in età prescolare;

Procedure di selezione ed assunzione che definiscano regole atte a prevenire la disparità di genere, in particolare idonee a contrastare i bias;

Che le descrizioni della mansione da assumere sono neutre rispetto al genere ed il processo di reclutamento sia rivolto sia agli uomini che alle donne nel rispetto comunque delle peculiarità che caratterizzano ogni persona;

Processi finalizzati ad assicurare la non discriminazione e le pari opportunità nello sviluppo professionale e nelle promozioni, basandole prevalentemente sulle capacità ed i livelli professionali;

Il bilanciamento di genere nelle posizioni di leadership aziendale, in correlazione con il settore specifico e le specifiche mansioni;

Che le opportunità di carriera ed i programmi per lo sviluppo professionale sono rivolte all'intero organico aziendale;

Garantisce la presenza dei dati relativi allo stato delle assunzioni, alla situazione per genere, alla situazione maschile e femminile per ognuna delle professioni, alla formazione, alla promozione professionale, ai livelli, ai passaggi di categoria o di qualifica, ad altri fenomeni di mobilità, all'intervento della CIG, ai licenziamenti, ai pre-pensionamenti e pensionamenti ed alla retribuzione effettivamente corrisposta;

Un ambiente lavorativo che favorisca la diversity e tuteli il benessere psico-fisico dei/delle dipendenti;

Un meccanismo di controllo per evitare pratiche che non corrispondano alle politiche non discriminatorie dichiarate, comprendendo stipendi, benefit, bonus, programmi di welfare;

L'informazione ai/delle dipendenti delle politiche retributive adottate in azienda anche con riferimento a eventuali benefit, bonus, programmi di welfare;

Programmi specifici per i congedi di maternità o di paternità e modalità di informazione circa gli eventuali cambiamenti importanti che avvengono sul luogo di lavoro durante il congedo;

Meccanismi di informazione finalizzati a incentivare la richiesta del congedo per paternità;

Iniziative specifiche per supportare i/delle dipendenti nelle loro attività genitoriali e di caregiver;

Possibilità di smart working/telelavoro, compatibilmente con il tipo di mansioni svolte e fermo restando l'importanza della relazione sociale attuabile solo per attività in presenza, o di altre forme di lavoro flessibile, nonché orario elastico e flessibile ove le condizioni lo consentano;

Misure per garantire l'equilibrio vita-lavoro (work-life balance) rivolte a tutti/e i/delle dipendenti.

Tutte le attività e le azioni sopra indicate verranno attuate nel totale rispetto della riservatezza e segretezza dovuta a ciascuna persona, per tutto quanto attiene le informazioni economiche, personali, familiari.