

POLITICA AZIENDALE PER L'ATTUAZIONE DELLE POLITICHE DI PARITÀ DI GENERE

1 Introduzione

mass, d'ora in avanti anche "l'organizzazione" si impegna a promuovere attivamente la parità di genere in linea con la UNI PdR 125:2022, garantendo che tutti i dipendenti abbiano pari opportunità e un ambiente di lavoro inclusivo. Questa politica stabilisce le linee guida per promuovere l'uguaglianza e prevenire qualsiasi forma di discriminazione di genere all'interno dell'azienda.

2 Obiettivi della Politica

Gli obiettivi principali della politica per la parità di genere includono:

- **Equità nelle Assunzioni:** Garantire che i processi di selezione e reclutamento siano trasparenti e non discriminatori, offrendo pari opportunità di accesso a uomini e donne.
- **Equità Salariale:** Assicurare una retribuzione equa per ruoli con pari responsabilità e competenze, indipendentemente dal genere.
- **Gestione della Carriera:** Offrire opportunità di crescita e sviluppo professionale su base equa, senza pregiudizi di genere.
- **Conciliazione Vita-Lavoro:** Promuovere politiche che facilitino l'equilibrio tra vita lavorativa e vita privata, con particolare attenzione alla genitorialità e alla cura familiare.
- **Prevenzione delle Molestie:** Prevenire e contrastare ogni forma di abuso fisico, verbale e digitale, creando un ambiente di lavoro sicuro e rispettoso.

3 Risorse e Sostegno al Comitato Guida

L'organizzazione si impegna a fornire al **Comitato Guida per la Parità di Genere** tutte le risorse necessarie per svolgere il proprio ruolo di monitoraggio e promozione della parità di genere. Le risorse includono:

- **Tempo e Spazi:** I membri del Comitato avranno a disposizione tempo adeguato per partecipare alle riunioni e spazi idonei per svolgere le proprie attività.
- **Formazione:** Saranno garantite opportunità di formazione per il Comitato Guida e per tutti i dipendenti, al fine di promuovere la consapevolezza su temi legati alla parità di genere e alla prevenzione delle molestie.
- **Supporto Tecnico e Amministrativo:** Il Comitato riceverà il supporto necessario per la raccolta e l'analisi dei dati relativi ai KPI della parità di genere, per garantire un monitoraggio efficace e tempestivo.
- **Accesso alle Risorse Finanziarie:** affidare al comitato guida, ad ogni esercizio, un budget adeguato all'attuazione del piano strategico, nonché al raggiungimento e mantenimento degli obiettivi afferenti alla Parità di Genere.

4 Principi Fondamentali

- **Equità nelle Assunzioni e nella Gestione della Carriera:**
 - I processi di reclutamento e selezione devono essere trasparenti e basati esclusivamente su competenze, esperienza e qualifiche.
 - Opportunità di crescita e avanzamento professionale saranno offerte equamente a uomini e donne, senza pregiudizi legati al genere.
- **Equità Salariale:**
 - L'organizzazione effettuerà una revisione periodica delle retribuzioni per garantire che non vi siano disparità salariali ingiustificate tra dipendenti che svolgono ruoli equivalenti, indipendentemente dal genere.



- **Conciliazione Vita-Lavoro e Genitorialità:**
 - Saranno promosse politiche che favoriscono la flessibilità oraria, con particolare attenzione alla conciliazione tra esigenze lavorative e familiari, supportando sia uomini che donne nelle loro responsabilità genitoriali.
 - Verranno garantiti diritti equi per entrambi i sessi in termini di congedi parentali, cura familiare e politiche di rientro al lavoro dopo periodi di assenza per motivi familiari.
- **Prevenzione di Molestie e Abusi:**
 - L'organizzazione adotta una politica di tolleranza zero nei confronti di qualsiasi forma di molestia, abuso fisico, verbale o digitale.
 - Viene istituito un canale di segnalazione sicuro e confidenziale per permettere ai dipendenti di denunciare eventuali comportamenti inappropriati senza timore di ritorsioni.

5 Monitoraggio e Valutazione

- **KPI (Key Performance Indicators):** Il Comitato Guida monitorerà i progressi rispetto agli obiettivi di parità di genere attraverso KPI specifici, tra cui:
 - Rapporto tra uomini e donne in ruoli chiave.
 - Parità salariale per mansioni equivalenti.
 - Tasso di utilizzo delle politiche di conciliazione vita-lavoro.
 - Incidenza di segnalazioni di discriminazioni o molestie e relativa risoluzione.
- **Revisione Annuale:** La politica per la parità di genere sarà soggetta a una revisione annuale da parte del Comitato Guida e della Direzione, per garantire la continua efficacia e l'adeguatezza alle esigenze dell'organizzazione e alle normative vigenti.

6 Impegno della Direzione

L'Amministratore Unico e il Direttore Risorse Umane si impegnano a sostenere e promuovere attivamente la parità di genere, fornendo un ambiente di lavoro sicuro e rispettoso. La Direzione garantirà che il Comitato Guida disponga di tutte le risorse necessarie per svolgere il proprio ruolo in modo efficace e promuovere una cultura aziendale inclusiva.

Conclusione

Questa politica riflette l'impegno dell'organizzazione nel garantire la parità di genere e promuovere un ambiente di lavoro equo e inclusivo. Con il supporto del Comitato Guida e della Direzione, l'azienda si impegna a monitorare e migliorare costantemente le proprie pratiche per promuovere un ambiente di lavoro in cui ogni individuo possa esprimere al meglio il proprio potenziale, indipendentemente dal genere

Data	Rev.	Firma (AU)
10/06/2024	0	Andrea Matteotti 