

In coerenza con gli indirizzi societari volti a perseguire la parità di genere in conformità alla UNI/PdR 125:2022 nonché a valorizzare le diversità e a supportare l'empowerment femminile, la Direzione, in collaborazione con il Comitato Guida, si impegna a garantire:

- 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.
- Il divieto, durante lo svolgimento di colloqui volti all'assunzione di nuove risorse, di porre domande inerenti alla vita matrimoniale e familiare ovvero ad eventuali progetti del candidato/a relativi alla propria sfera personale di vita privata.
- 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.
- Policy aziendali per favorire la conciliazione dei tempi di vita personale e lavorativa.
- Il mantenimento di benefits prima, durante e dopo la maternità/paternità e iniziative che valorizzino l'esperienza della genitorialità come momento di acquisizione di nuove competenze a favore della persona e dell'organizzazione.
- Politiche di mobilità interna e di successione a posizioni manageriali 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.
- Principi e obiettivi di inclusione, parità di genere e attenzione alla gender diversity.
- Adeguati presidi organizzativi 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.
- 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.
- Processi finalizzati ad assicurare la non discriminazione e le pari opportunità nello sviluppo professionale e nelle promozioni, basandole esclusivamente 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.
- Opportunità di carriera ed programmi per lo sviluppo professionale rivolte all'intero organico aziendale.
- I 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 prepensionamenti e pensionamenti ed alla retribuzione effettivamente corrisposta.
- Un ambiente lavorativo che favorisca la diversity e tuteli il benessere psico-fisico dei/delle dipendenti, oltre che un meccanismo di controllo per evitare pratiche che non corrispondano alle politiche non discriminatorie dichiarate, comprendendo stipendi, benefit, bonus, programmi di welfare.
- Informazione ai/alle dipendenti delle politiche retributive adottate in azienda anche con riferimento a 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/le dipendenti nelle loro attività genitoriali e di caregiver.
- Misure per garantire l'equilibrio vita-lavoro (work-life balance) rivolte a tutti/e i/le dipendenti.
- Possibilità di smart working, nonché orario flessibile.
- Organizzazione del tempo lavoro che possa costituire una effettiva pari competitività/opportunità nel rispetto del tempo vita di ciascuno, capace di sviluppare una effettiva parità di azioni senza discriminazione ed azzerando e/o riducendo al minimo gli svantaggi costituiti dalla oggettiva diversità dei generi salvaguardandone i valori di diversità.

La Direzione



Il comitato guida

