

## POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE

***L'inclusività, l'equità e la valorizzazione delle persone, in quanto uniche, contro qualsiasi forma di discriminazione***

La nostra organizzazione intende assicurare la parità di genere relativa alla presenza e alla crescita professionale delle donne nell'organizzazione.

L'attenzione dell'organizzazione, nel percorso che assicura il raggiungimento e il mantenimento di tale scopo, focalizza i propri sforzi nelle seguenti aree predisposte dalla prassi UNI 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, oltre a generare "valore sociale" apprezzato nel contesto economico istituzionale europeo, costituisca un fattore di sviluppo per il business che l'organizzazione conduce.

Di seguito gli indirizzi di politica per ogni area.

**1. Cultura e strategia**

**Principio:** È essenziale che l'azienda promuova lo sviluppo di una cultura di inclusione, di equità e di parità di genere non solo a livello di enunciati ma con strumenti e attività specifiche, per garantire coerenza tra principi e i valori realmente agiti nell'ambito lavorativo.

**Indicazioni guida:** Occorre sviluppare e diffondere la cultura dell'inclusione, dell'equità e della parità dei generi lavorando sulla costruzione di un piano strategico, sulla comunicazione, sull'ascolto e sulla formazione del personale.

**2. Governance**

**Principio:** L'impresa deve definire gli 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.

**Indicazioni guida:** Occorre garantire un bilanciamento reale tra i generi negli organi di indirizzo e di controllo, nonché strutturare strumenti e processi che siano finalizzati a far emergere qualsiasi evento di non inclusione e ad intervenire per risolverlo.

**3. Processi HR**

**Principio:** I principali processi in ambito HR, relativi ai diversi stadi che caratterizzano il ciclo di vita di una risorsa nell'organizzazione, devono tutti esser basati su principi di inclusione e rispetto delle diversità.

**Indicazioni guida:** I processi HR, quali selezione, inserimento, empowerment, percorsi di carriera e uscita, formazione devono evitare qualsiasi tipo di discriminazione ed esser invece basati su merito, equità ed inclusività.

#### 4. Opportunità di crescita ed inclusione delle donne in azienda

**Principio:** Occorre garantire accesso neutrale dei generi ai percorsi di carriera e di crescita interni: il merito deve esser la guida e nessun altro elemento può e deve interferire.

**Indicazioni guida:** i percorsi di empowerment e di carriera devono esser basati sul merito ed evitare qualsiasi forma di discriminazione basata sul genere o su qualsiasi diversità (razza, religione, ...).

#### 5. Remunerazione

**Principio:** Occorre che nell'impresa non esista un differenziale retributivo per genere.

**Linee guida:** è necessario che siano strutturati processi di monitoraggio delle retribuzioni per genere, al fine di individuare qualsiasi possibile gap rilevato e sincerarsi che non vi sia alcun fenomeno di discriminazione.

#### 6. Genitorialità e conciliazione vita-lavoro

**Principio:** Deve esser garantito sostegno alla genitorialità nelle diverse forme tramite l'adozione di procedure che facilitino e supportino la presenza anche di donne o uomini con figli e figlie in età prescolare.

**Linee guida:** occorre pensare ed implementare soluzioni sostenibili per l'impresa che agevolino la conciliazione tempi vita-tempi lavoro per tutti i generi, soprattutto in caso di presenza di figli e figlie in età prescolare.

## POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE

MOD-01-B

| CONTROLLO DOCUMENTO              |                                                                              |
|----------------------------------|------------------------------------------------------------------------------|
| Rev.                             | 00                                                                           |
| Data di emissione del documento  | 31/07/2023                                                                   |
| Autore                           | Giuseppina Aina                                                              |
| Firma autore                     | Giuseppina Aina                                                              |
| Firma per approvazione emissione | Giuseppina Aina                                                              |
| Stato del documento              | <input checked="" type="checkbox"/> In uso <input type="checkbox"/> Ritirato |