

POLITICA GENERALE PER LA PARITÀ DI GENERE

LO SCOPO E GLI SFORZI DELLA NOSTRA ORGANIZZAZIONE

La nostra organizzazione, come ha stabilito nello scopo del sistema di gestione, intende assicurare la parità di genere relativa alla presenza e alla crescita professionale delle donne nell'organizzazione

In tal senso, vuole 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 di business

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 PdR/125:2022

- ✦ Cultura e strategia
- ✦ Governance
- ✦ Processi HR
- ✦ Opportunità
- ✦ Equità remunerativa
- ✦ Genitorialità

Noi crediamo 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

RISULTATI BASATI SULLA SODDISFAZIONE DEI NOSTRI STAKEHOLDER DI RIFERIMENTO – LE DONNE

Intendiamo garantire, a tale scopo, la parità di genere attraverso azioni concrete che, oltre a risultare conformi ai requisiti/indicatori stabiliti nelle singole aree indicate, risultino di reale e concreto apprezzamento da parte delle donne presenti nella ns compagine, che sono le reali parti interessate, ai risultati che il sistema di gestione genera

Abbiamo scelto di guardare a tale "ciclo di vita" attraverso i seguenti aspetti, con la volontà di riporre attenzione a tale soddisfazione in qualunque momento e in qualunque circostanza della vita lavorativa della donna nell'organizzazione.

- ❖ 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

SELEZIONE ED ASSUNZIONE (RECRUITMENT)

Adottiamo i seguenti principi

- La selezione della persona candidata è esercitata in maniera neutrale rispetto al genere (OMS) [WHO-Gender and Health \(https://www.who.int/health-topics/gender#tab=tab_1\)](https://www.who.int/health-topics/gender#tab=tab_1)
- I criteri di selezione si basano sui requisiti rivolti alle qualità intrinseche personali quali la professionalità, la competenza, la specializzazione, l'esperienza
- La selezione non prevede motivi di esclusione relativi a fattori inerenti il matrimonio, la gravidanza, il puerperio ed altre responsabilità familiari
- La selezione tiene in significativa considerazione che, la presenza delle donne e degli uomini nell'organico deve essere sempre bilanciata rispetto al totale di impiegati, lavoratori e manager risultanti post-selezione
- I ruoli dirigenziali, quelli di responsabili di area e più in generale quelli di riporto al vertice nonché quelli amministrativi/rapporti con il personale aziendale e quelli con delega al budget, devono essere sempre distribuiti in maniera equilibrata, rispetto alla domanda ed alla risposta del mercato
- La posizione lavorativa, prevista in fase di assunzione, prevede una retribuzione riferita alle mansioni e alle responsabilità e non è in alcun modo influenzata dal genere

GESTIONE DELLA CARRIERA

Siamo consapevoli che i risultati economici raggiunti dipendono significativamente dalle nostre risorse umane e pertanto, intendiamo collegare tutte le occasioni di sviluppo della carriera alle prestazioni ed al merito della persona a prescindere dal genere. Noi intendiamo gestire le carriere del personale interno – in ottica di miglioramenti mirati, effettivi e riscontrabili, applicando i seguenti principi

- L'attribuzione di ruoli e mansioni avviene nel rispetto del bilanciamento di leadership di genere
- I percorsi di carriera e la loro presentazione sono progettati indipendentemente dal genere
- I percorsi di carriera sono accessibili a tutte le risorse in carica: ogni componente della nostra compagine può appurare, in maniera trasparente ed in qualsiasi momento lavorativo, il mantenimento degli equilibri riferiti alla parità di genere
- L'ambiente lavorativo nel quale si trascorre la gran parte della giornata deve assicurare a tutte le ns risorse la possibilità (tecnologica e fisica), di esprimersi in maniera ottimale rispetto alle prestazioni erogate, percependo operativamente i fattori di benessere, confortevolezza e sicurezza sui luoghi di lavoro
- La formazione per lo sviluppo delle competenze e della consapevolezza è il processo fondamentale inteso a rimuovere eventuali difficoltà di carriera ed a garantire e/o ripristinare eventuali squilibri di leadership nel genere
- Le fasi di distacco del personale dall'organizzazione in caso di licenziamento sono strettamente esaminate verificando il reintegro in base al bilanciamento di genere
- Le promozioni tengono sempre conto del bilanciamento del genere in riferimento al pertinente livello funzionale

EQUITÀ SALARIALE

Intendiamo assicurare l'equità salariale a prescindere dal genere, sia in fase di assunzione che durante tutto lo sviluppo della carriera del personale e pertanto non consideriamo asimmetricamente i costi da sostenere per remunerare le risorse di genere diverso. Nel provvedere alla determinazione, alla corresponsione e alle modifiche della retribuzione, applichiamo i seguenti principi.

- La retribuzione delle persone è riconosciuta in relazione al ruolo e alle responsabilità e, eventuali aggiunte a titolo di benefit e di premio a tale retribuzione, si intendono esclusivamente basate sui risultati prodotti e riconosciuti
- La retribuzione, la corresponsione di premi e l'assegnazione di benefit assegnati per meritocrazia sono documentati al momento dell'erogazione.
- I criteri di retribuzione, premi e benefit, sono ben definiti, in primis con riferimento alla contrattazione collettiva vigente applicata ed applicabile e quindi, in seguito a revisione della documentazione nel rispetto della trasparenza
- Qualunque soggetto dello staff ha il diritto di segnalare eventuali disparità

GENITORIALITÀ, CURA

Intendiamo 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. Sosteniamo tale impegno 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 è garantito 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
- Siamo 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'ascolto delle specifiche esigenze personali ed eventuali ulteriori interventi a supporto

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

Siamo continuamente impegnati a fornire - al ns 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 che intendiamo applicare sono i seguenti.

- Le misure *work-life balance* sono rivolte a tutto il personale a prescindere dal genere
- Laddove applicabile e possibile e compatibilmente con il rispetto di *business continuity* ed accordi contrattuali, adottiamo il lavoro in modalità il *part time*, flessibilità degli orari e smart working
- Garantiamo 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

Ripudiamo ogni forma di abuso e di molestia e, a tale proposito esercitiamo un'attività di prevenzione e repressione del fenomeno a tolleranza zero. Attuiamo la prevenzione attraverso azioni concrete i cui principi prevedono quanto segue

- Individuazione dei rischi relativi ad abusi e molestie
- Pianificazione delle azioni di prevenzione e di intervento in relazione ai rischi individuati
- Segnalazione di sospetti e/o di fatti inerenti ad abusi e molestie
- Abbiamo istituito - al fine di garantire al soggetto che effettua tali segnalazioni la possibilità concreta di operare – una casella di posta elettronica dedicata - whb-pdr@consorzioinstantservice.com - allo scopo e che, il soggetto utilizzerà in forma anonima direttamente dal nostro sito aziendale <http://www.consorzioinstantservice.com/>
- Totale tutela delle persone segnalanti, da successive eventuali ritorsioni
- Analisi e comprensione di eventuali episodi di abusi e molestie
- Sviluppo di una comunicazione gentile e neutrale rispetto al genere, con garanzia assoluta del diritto di replica