

POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE

POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE, INCLUSIONE, DIVERSITÀ

L'organizzazione crede che lo sviluppo di un modello culturale che promuova la parità di genere, oltre a generare "valore sociale" apprezzato nel contesto economico e istituzionale, costituisca un fattore di sviluppo. A tale scopo, la presente Politica, definita dall'Alta Direzione dell'Azienda in coordinamento con il Comitato Guida per la Parità è comunicata e diffusa all'interno dell'organizzazione ed alle proprie parti interessate, è oggetto di formazione e sensibilizzazione al management aziendale, è revisionata o confermata periodicamente in fase di revisione sulla base degli accadimenti, dei cambiamenti e dei risultati dei monitoraggi e delle verifiche, ed è resa disponibile sul sito dell'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 PDR125:2022, facendo riferimento anche alle indicazioni della UNI ISO 30415:2021. Inoltre, si impegna a garantire in caso di tavole rotonde, eventi, convegni o altro evento anche di carattere scientifico organizzato da EFFE-GI IMPIANTI che i generi siano equamente rappresentati tra i relatori.

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

- Selezione ed assunzione (recruitment)
- Gestione della carriera
- Equità salariale
- Genitorialità, cura
- Conciliazione dei tempi vita-lavoro (work-life balance)
- Prevenzione abusi e molestie.

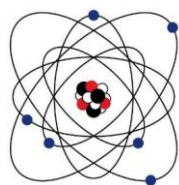
Per ciascuno dei seguenti aspetti, l'organizzazione ha associato degli obiettivi di parità, specifici e misurabili indicati nel piano strategico, volti ad affrontare:

- I gap esistenti in riferimento agli indicatori stabiliti dalla prassi UNI PdR 125:2022
- Le esigenze del genere meno rappresentato in organizzazione, visto come le parti principali interessate ai concreti risultati del sistema

SELEZIONE ED ASSUNZIONE (RECRUITMENT)

La nostra organizzazione, nell'ambito delle attività di selezione ed assunzione del personale impiegato nelle attività di business, osserva scrupolosamente i seguenti principi con l'obiettivo di garantire un miglioramento continuo:

- La selezione dei candidati deve essere condotta in modo neutrale rispetto al genere.
- I criteri di selezione devono considerare requisiti legati a qualità personali quali professionalità, competenza, specializzazione ed esperienza.
- La selezione non deve includere domande relative a matrimonio, gravidanza e responsabilità familiari.
- Si deve assicurare un bilancio tra la presenza di uomini e donne nell'organico complessivo.
- I ruoli riferiti a dirigenti, responsabili di area e di funzione e di business unit, di riporto al vertice e con delega al budget, devono essere distribuiti in maniera equilibrata
- Le posizioni lavorative previste in fase di assunzione devono prevedere una retribuzione correlata alle mansioni e responsabilità, indipendentemente dal genere.
- Si deve garantire che le percentuali di donne e uomini con contratti che prevedono una remunerazione variabile siano equilibrate.



POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE

GESTIONE DELLA CARRIERA

La nostra organizzazione riconosce che i risultati economici ottenuti sono strettamente collegati alle risorse umane impiegate. Pertanto, tutte le opportunità di sviluppo di carriera saranno basate esclusivamente sui risultati e sul merito individuale, indipendentemente dal genere. La nostra organizzazione, con l'obiettivo di migliorare continuamente, gestisce le carriere del personale interno in conformità ai seguenti principi:

- L'assegnazione di ruoli e mansioni deve prevedere un bilanciamento di leadership di genere.
- La progettazione e presentazione dei percorsi di carriera devono essere realizzate senza distinzione di genere, accessibili a tutti, garantendo la trasparenza nel mantenimento degli equilibri di parità di genere.
- L'ambiente lavorativo, dove si trascorre gran parte della giornata, deve assicurare a tutti la possibilità di esprimersi liberamente e di godere di benessere, sicurezza e comfort.
- La formazione per lo sviluppo delle competenze e della consapevolezza è fondamentale per rimuovere eventuali ostacoli alla carriera e ristabilire gli equilibri di leadership di genere.
- Per quanto riguarda la composizione del CdA, almeno un terzo deve essere rappresentato dal genere femminile.
- Le fasi di distacco del personale dall'organizzazione saranno strettamente monitorate, verificando il turnover in base al genere.

EQUITÀ SALARIALE

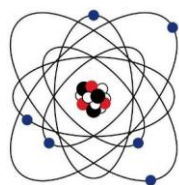
L'organizzazione si impegna a garantire l'equità salariale tra i generi, basando la retribuzione esclusivamente sul ruolo e sui risultati ottenuti, documentando e rendendo trasparenti i criteri e le decisioni, e offrendo a ogni dipendente il diritto di segnalare eventuali disparità.

GENITORIALITÀ, CURA

La nostra organizzazione mira a non creare ostacoli alla genitorialità, supportando maternità e paternità attraverso iniziative che rispondano alle esigenze di chi deve bilanciare lavoro e nuove responsabilità familiari. Questa intenzione è sostenuta dai seguenti principi:

- Maternità e paternità sono supportate da programmi di formazione, informazione e reinserimento.
- La maternità è assistita prima, durante e dopo la nascita.
- Il congedo di paternità è promosso affinché venga utilizzato da tutti i beneficiari per l'intera durata prevista dalla legge.
- I rientri dal congedo sono facilitati da specifiche iniziative di ri-orientamento.
- L'organizzazione supporta concretamente le attività di caregiving per il neonato/a.
- Sono garantiti il mantenimento di benefits e sono promosse iniziative che valorizzino l'esperienza della genitorialità come momento di acquisizione di nuove competenze a favore della persona e dell'organizzazione, al fine di tutelare la relazione tra persona e azienda prima, durante e dopo la maternità/paternità.

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



POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE

L'organizzazione intende fornire al personale la possibilità di gestire il proprio tempo, bilanciando gli obiettivi aziendali con il benessere psicofisico derivante da una maggiore libertà di autodeterminazione. I principi fondamentali sono:

- Le misure di work-life balance sono rivolte a tutto il personale, indipendentemente dal genere.
- L'organizzazione adotta part-time, orari flessibili e smart working, a seconda delle disponibilità
- L'organizzazione facilita il collegamento telematico per il personale esterno, indipendentemente dal tipo di contratto, per operazioni lavorative e partecipazione a riunioni.

PREVENZIONE ABUSI E MOLESTIE

La nostra organizzazione ripudia ogni forma di abuso e molestia e adotta una politica di tolleranza zero tramite attività di prevenzione e repressione. I principi prevedono:

- Identificare i rischi relativi ad abusi e molestie.
- Pianificare azioni preventive e analizzare eventuali episodi di abusi e molestie.
- Consentire la segnalazione di sospetti e/o fatti inerenti abusi e molestie.
- Garantire assoluta tutela dei segnalanti contro possibili ritorsioni.
- Promuovere una comunicazione gentile e neutrale rispetto al genere.

CONTROLLO DOCUMENTO

Rev.	00
Data di emissione del documento	02/01/2025
Autore	COMITATO
Stato del documento	☒ In uso ☐ Ritirato