

La nostra organizzazione 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 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.

Risultati basati sulla soddisfazione delle parti interessate

L'organizzazione, con la volontà di riporre attenzione a tale soddisfazione in qualunque momento e in qualunque circostanza della vita lavorativa della donna nell'organizzazione, 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 stabilito delle politiche più specifiche che sono riportate di seguito.

L'organizzazione, in relazione all'analisi dei propri processi, 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:

Our Company intends to ensure gender equality regarding the presence of women into the organization and their professional growth.

Hence, it wants to proceed promoting the diversity participating into the roles which are operating into the organisation and to preserve capable processes aimed at developing female empowerment in business activities.

The Company, in the path that ensures the achievement and maintenance of this purpose, tends to focus its efforts in the following areas set out by UNI 125:2022 practice.

1. Culture and strategy
2. Governance
3. HR processes
4. Opportunities
5. Remuneration equity
6. Parenting

The Company believes that the development of a cultural model aimed to promotes gender equality generates 'social value' that is appreciated in the European institutional economic context and beside that constitutes a development factor for the business that the organisation carry on too.

Results based on satisfaction of the Parties involved.

The Company, willing to take care of such satisfaction at any time and in any circumstance of a woman's working life in the organisation, has chosen to look at this 'life cycle' through the following aspects:

- Selection and recruitment
- Career management
- Salary equity
- Parenting, care
- Work-life balance
- Abuse and harassment prevention

Per each of the following aspects, the Company has established more specific policies which are outlined herewith.

The Company, relating the analysis of its processes, has understood and established the principles to be respected with reference to each of the following points.

These principles constitute the guide-lines of the processes aimed to deal with:

- 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

POLITICHE:

SELEZIONE ED ASSUNZIONE (RECRUITMENT)

La nostra organizzazione nelle attività di selezione ed assunzione del personale da impiegare nelle attività di business rispetta, nella prospettiva del miglioramento, i seguenti principi:

- La selezione della persona candidata deve essere esercitata in maniera neutrale rispetto al genere.
- I criteri di selezione devono prendere in considerazione i requisiti rivolti alle qualità personali come la professionalità, la competenza, la specializzazione, l'esperienza.
- La posizione lavorativa, prevista in fase di assunzione, deve prevedere una retribuzione riferita alle mansioni e alle responsabilità e non influenzata dal genere.

GESTIONE DELLA CARRIERA

La nostra organizzazione è consapevole che i risultati economici raggiunti dipendono anche dalle risorse umane che vi lavorano e tutte le occasioni di sviluppo di tale carriera intende riferirle ai soli risultati e al solo merito della persona a prescindere dal genere. La nostra organizzazione, nella prospettiva del miglioramento, gestisce le carriere del personale interno rispettando i seguenti principi:

- La progettazione dei percorsi di carriera e la loro presentazione devono essere rivolte indifferentemente dal genere
- L'ambiente lavorativo nel quale si trascorre la gran parte della giornata deve assicurare la possibilità (tecnologica e fisica) a tutte le persone di esprimersi ed il benessere visto come sicurezza e comfort
- Le promozioni tengono sempre conto del bilanciamento del genere in riferimento a livello funzionale

EQUITÀ SALARIALE

La nostra organizzazione, in fase di assunzione e durante tutta la carriera del personale intende

- ☑ The existing gaps with reference to the indicators established by UNI PdR 125:2022 practice
- ☑ The women's needs, since they are considered main party involved into the real results of the organization

POLICIES:

SELECTION AND RECRUITMENT

Our organisation in selection and recruitment of personnel to be employed in business activities, with a view to improvement, respects the following principles:

- Candidate selection must be exercised in a gender-neutral manner.
- Selection criteria must take into account requirements aimed at personal qualities such as professionalism, competence, specialisation, experience.
- The job position, forecasted at the time of recruitment, must provide a salary that is related to the duties and responsibilities and it isn't influenced by gender.

CAREER MANAGEMENT

Our Company is aware that the economic results achieved depend even on the human resources that work there, and all opportunities for career development are intended to refer to the results and merit of the person regardless the gender. Our organization, with a view to improvement, manages the careers of internal staff by respecting the following principles:

- The design of career paths and their presentation must be gender-neutral.
- The working environment in which most of the day is spent must ensure the possibility (technological and physical) for all people to express themselves and well-being seen as security and comfort.
- Promotions always take gender balance into account with reference to functional level.

PAY EQUITY

Our organisation aims to ensure pay equity regardless the gender at the time of recruitment

assicurare l'equità salariale a prescindere dal genere.

L'organizzazione rispetta 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
- A chiunque dello staff è riconosciuto il diritto di segnalare eventuali disparità

GENITORIALITÀ, CURA

La nostra organizzazione intende 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. L'organizzazione sostiene tale intenzione alla luce dei seguenti principi:

- Il congedo di paternità deve essere promosso 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

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

I principi alla base della conciliazione dei tempi di vita-lavoro sono i seguenti:

- L'organizzazione adotta il part time su richiesta
- L'organizzazione permette 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

La nostra organizzazione ripudia ogni forma di abuso e di molestia per tale proposito esercita un'attività di prevenzione e repressione del fenomeno a tolleranza zero. L'organizzazione attua la sua prevenzione attraverso azioni concrete i cui principi prevedono:

- La possibilità di segnalare sospetti e/o fatti inerenti ad abusi e molestie
- L'assoluta tutela, da parte dell'organizzazione delle persone segnalanti, da successive eventuali ritorsioni

and throughout the staff's career. The organisation respects the following principles:

- People's remuneration is recognised in relation to their role and responsibilities and, any additional benefit and bonus to this remuneration, are understood to be solely based on results produced and recognised.
- Any member of the staff has the right to report any inequalities.

PARENTING, CARE

Our organisation intends to void any obstacle to parenthood, supporting motherhood and fatherhood through activities designed to meet the needs of those who, due to their parental status, have to balance their commitments between work and new emerging needs. The organisation supports this intention in light of the following principles:

- Paternity leave should be promoted to allow all potential beneficiaries enjoying for the full period provided by law
- Returns from leave are supported by specific re-orientation initiatives

WORK-LIFE BALANCE

The principles underlying work-life balance are as follows:

- The organisation adopts part-time on demand
- The organisation allows telematic connection with all staff working externally (regardless of contract), for work operations and participation in meetings

ABUSE AND HARASSMENT PREVENTION

Our organisation repudiates all forms of abuse and harassment, for this reason it exercises zero-tolerance prevention and repression. The organisation implements its prevention through tangible actions whose principles include:

- The possibility of reporting suspicions and/or facts concerning abuse and harassment
- The organisation's absolute protection of reporting persons from any subsequent retaliation