

	Politica per la parità di genere <i>Aggiornata al 15/03/2024</i>	M5-02	
		Rev. 0 del 15/03/2024	Pag. 1 di 3

In coerenza con gli indirizzi societari volti a perseguire la parità di genere, a valorizzare le diversità e a supportare l'empowerment femminile, la Direzione, in collaborazione con il comitato Guida ed in linea con i requisiti della UNI/PdR 125:2022, garantisce:

- 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;
- La pianificazione di attività di comunicazioni sia verso l'interno che verso le parti interessate esterne al fine di promuovere le pari opportunità;
- 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;
- servizi per favorire la conciliazione dei tempi di vita personale e lavorativa;
- Il mantenimento di benefits e iniziative che valorizzino l'esperienza della genitorialità come momento di acquisizione di nuove competenze a favore della persona e dell'organizzazione, a tutela della relazione tra persona e azienda prima, durante e dopo la maternità e paternità;
- 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;
- i principi e gli obiettivi di inclusione, parità di genere e attenzione alla gender diversity;