

**POLITICA PER LA PARITA' DI GENERE***Revisione 0 del 1/3/2024*

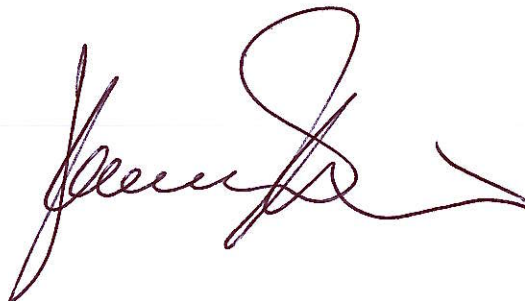
In coerenza con gli indirizzi societari volti a perseguire la parità di genere, a valorizzare le diversità e a supportare l'empowerment femminile, la Direzione, in collaborazione con il comitato guida, garantisce:

- 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 iniziative volte alla promozione dei principi di uguaglianza e di parità di genere di cui la direzione si fa garante;
- 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;
- benefits e iniziative che valorizzino l'esperienza della genitorialità, 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 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;
  - una funzionale collaborazione con le associazioni di categoria e con i sindacati al fine di prevedere e garantire i diritti e le tutele verso i propri dipendenti contro ogni tipo di discriminazione;
  - 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;
  - l'accesso neutrale dei generi ai percorsi di carriera e di crescita interni;
  - politiche a sostegno della genitorialità nelle diverse forme e l'adozione di procedure che facilitino e supportino la presenza in azienda anche di donne con figli e figlie in età prescolare;
  - procedure di selezione ed assunzione che definiscano regole atte a prevenire la disparità di genere, in particolare idonee a contrastare i bias;
  - che le descrizioni della mansione da assumere siano neutre rispetto al genere ed il processo di reclutamento sia rivolto sia agli uomini che alle donne;
  - processi finalizzati ad assicurare la non discriminazione e le pari opportunità nello sviluppo professionale e nelle promozioni, basandole esclusivamente sulle capacità ed i livelli professionali;
  - il bilanciamento di genere nelle posizioni di leadership aziendale, in correlazione con il settore specifico e le specifiche mansioni;
  - che le opportunità di carriera ed i programmi per lo sviluppo professionale siano rivolte all'intero organico aziendale;
  - un ambiente lavorativo che favorisca la diversity e tuteli il benessere psico-fisico dei dipendenti;
  - la costituzione di un comitato guida ed il costante monitoraggio delle politiche in essere, per promuovere le pari opportunità e prevenire ogni possibile discriminazione, violenza di genere e molestia sul luogo di lavoro;
  - l'informazione ai dipendenti delle politiche retributive adottate in azienda anche con riferimento a benefit, bonus, programmi di welfare;
  - programmi specifici per i congedi di maternità o di paternità e modalità di informazione circa gli eventuali cambiamenti rilevanti che avvengono sul luogo di lavoro durante il congedo;

- meccanismi di informazione finalizzati a incentivare la richiesta del congedo per paternità;
- iniziative specifiche per supportare i dipendenti nelle loro attività genitoriali e di caregiver;
- misure per garantire l'equilibrio vita-lavoro (work-life balance) rivolte a tutti i dipendenti;
- possibilità di smart working o di altre forme di lavoro flessibile, nonché orario elastico e flessibile;

La Direzione



Il comitato guida

