

Spettabile Stakeholder,

con la presente Vi informiamo che applichiamo un sistema di gestione per la diversità ed inclusione in conformità alla prassi internazionale UNI/PDR 125:2022.

Il nostro obiettivo è quello di garantire adeguate condizioni di lavoro senza distinzione di genere e, segnatamente, il rispetto dei diritti essenziali dei lavoratori di genere femminile.

Uno degli aspetti essenziali di tale modello è quello di dover valutare e selezionare i propri fornitori in base alla loro volontà o meno di rispettare i principi di Parità di Genere, come sopra enunciati.

A scopo informativo vi comunichiamo che il nostro modello prende in considerazione alcuni argomenti “chiave” che riassumiamo di seguito.

Vi ricordiamo che una eventuale vostra adesione ad un modello di responsabilità sociale verrà valutata positivamente.

Sintesi degli impegni del nostro modello:

Requisito	Requisiti principali richiesti dalla norma
<b>1. Selezione ed assunzione</b>	Adottare procedure di selezione ed assunzione rispettose dei principi di Parità di Genere e in maniera 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;
<b>2. Gestione della carriera</b>	Adottare procedure che consentano: <ul style="list-style-type: none"> <li>le progressioni di carriera senza distinzione di genere e che tengano conto esclusivamente di aspetti meritocratici.</li> <li>definire 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;</li> </ul>
<b>3. Equità salariale</b>	La politica dei salari dell’Azienda deve essere ispirata ai principi del CCNL.: <ul style="list-style-type: none"> <li>Non devono essere perseguite politiche discriminatorie in materia salariale (stipendi, benefit, bonus, programmi di welfare) predisporre un meccanismo di controllo per evitare pratiche che non corrispondano alle politiche non discriminatorie dichiarate, comprendendo stipendi, benefit, bonus, programmi di welfare;</li> </ul>
<b>4. Genitorialità, cura</b>	L’Azienda dovrebbe: <ul style="list-style-type: none"> <li>predisporre programmi specifici per i congedi di maternità o di paternità (es. programmi di formazione per il re-inserimento) e una modalità di informazione circa gli eventuali cambiamenti importanti che avvengono sul luogo di lavoro durante il congedo;</li> <li>includere nell’ambito del programma di welfare aziendale, ove esistente, iniziative specifiche per supportare i/le dipendenti nelle loro attività genitoriali e di caregiver.</li> </ul>
<b>5. Conciliazione dei tempi vita-lavoro (work-life balance)</b>	L’azienda dovrebbe <b>prevedere</b> la presenza di forme lavorative di conciliazione dei tempi vita-lavoro mediante: <ul style="list-style-type: none"> <li>misure per garantire l’equilibrio vita-lavoro (work-life balance) rivolte a tutti/e i/le dipendenti;</li> <li>stabilire/promuovere accordi specifici per consentire il lavoro part-time a chi ne faccia richiesta;</li> <li>offrire flessibilità di orario, stabilendo e comunicando regole e procedure semplici ed accessibili per usufruirne;</li> <li>offrire la possibilità di smart working/telelavoro o di altre forme di lavoro flessibile, e orario elastico;</li> <li>garantire che alle riunioni di lavoro possano partecipare anche i lavoratori e le lavoratrici a part-time e con contratti di lavoro flessibili, discontinui, ecc.</li> </ul>
<b>6. attività di prevenzione di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia) sui luoghi di lavoro</b>	L’azienda dovrebbe: <ul style="list-style-type: none"> <li>individuare il rischio di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia) alla luce della Salute e Sicurezza sul Luogo di Lavoro;</li> <li>prevedere una specifica formazione a tutti i livelli, con frequenza definita, sulla “tolleranza zero” rispetto ad ogni forma di violenza nei confronti dei/delle dipendenti, incluse le molestie sessuali (sexual harassment) in ogni forma;</li> <li>prevedere una valutazione dei rischi e analisi eventi avversi segnalati;</li> </ul>