

POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE E COLLEGATE

Documento del 04/09/2023

MISSION E VISIONE STRATEGICA

Mission, è fornire un servizio di qualità nell'ottica del miglioramento continuo e della piena soddisfazione delle aspettative delle parti interessate. L'azienda è in crescita avendo già da alcuni anni esteso la propria attività mediante lo sviluppo delle proprie risorse umane e materiali. In quest'ottica, risulta accresciuta la complessità aziendale e risulta necessario garantire forme di controllo del servizio sempre più opportune, in particolare sul rispetto dei principi etici e di responsabilità sociale, parità di genere e sostenibilità: il tutto nell'intento di fornire un servizio secondo i requisiti normativi applicabili e le richieste delle parti interessate.

IL PERCORSO VERSO LA PARITÀ DI GENERE

Con l'obiettivo di svolgere al meglio la propria missione e in coerenza con la visione strategica, BERTI 1 SRL ha deciso di adottare un Sistema di Gestione per la Parità di Genere (SGPG) conforme alla UNI/PdR125:2022, quale valido strumento per assicurare la parità di genere relativa alla presenza e alla crescita professionale delle donne, valorizzando la cultura inclusiva e l'attivazione di processi in grado di sviluppare l'empowerment femminile.

Il conseguimento della certificazione rappresenterà solo il primo tassello di un percorso d'implementazione delle politiche di parità di genere, nell'ottica del miglioramento e della promozione dell'uguaglianza di genere. La certificazione, infatti, ha l'obiettivo di accompagnare e incentivare l'organizzazione ad adottare policy idonee a ridurre il divario di genere con i conseguenti benefici per il benessere del personale, oltre agli impatti reputazionali ed etici.

I PRINCIPI ISPIRATORI

I Principi fondamentali alla base della Politica per la Parità di Genere, sono:

- IMPARZIALITÀ E INCLUSIVITÀ
- CORRETTEZZA E TRASPARENZA
- VALORIZZAZIONE DEL PERSONALE
- TUTELA DELLA PERSONA
- CONTRASTO AD OGNI FORMA DI VIOLENZA E DISCRIMINAZIONE

L'attenzione con la quale l'organizzazione concentra i propri impegni, affinché il proprio SGPG soddisfi i requisiti specificati nella UNI/PdR 125:2022, è ispirato - in linea con la *Strategia per la parità di genere 2020-2025 definita dall'Unione Europea* - al perseguimento dei seguenti obiettivi:

- ✓ aumento della partecipazione delle donne al mercato del lavoro;
- ✓ riduzione del divario retributivo e pensionistico fra uomini e donne, anche per combattere la povertà femminile;
- ✓ promozione della parità tra uomo e donna nel processo decisionale;
- ✓ contrasto agli stereotipi, alla violenza di genere e protezione e sostegno alle vittime.

L'IMPEGNO DELLA DIREZIONE

Per favorire il raggiungimento dei principi e degli obiettivi enunciati, la Direzione ritiene fondamentale la continua adozione del SGPG al fine di sviluppare un modello organizzativo che promuova la parità di genere e valorizzi l'equità e l'inclusività.

La direzione si impegna:

- ✓ ad adottare strumenti per prevenire ogni forma di discriminazione di genere e per contrastare qualsiasi atto lesivo della dignità del personale, indipendentemente dal ruolo ricoperto e dal livello di responsabilità;
- ✓ a valorizzare le diversità in ogni processo aziendale: dalla ricerca e selezione delle risorse umane all'accesso alla formazione, dalla definizione delle politiche retributive alla valutazione delle performance e all'attribuzione dei sistemi premianti, dalla selezione dei fornitori all'erogazione dei servizi/ fornitura dei prodotti;
- ✓ a sostenere il welfare familiare dei propri dipendenti attraverso modalità di lavoro (*smart working, part time, orari di lavoro flessibili*) tali da favorire la conciliazione tra attività professionale e vita privata;
- ✓ a favorire azioni di informazione, sensibilizzazione, engagement del personale sui temi delle pari opportunità e dell'empowerment femminile, evitando stereotipi e promuovendo la visibilità del contributo femminile;

- ✓ a promuovere una comunicazione, anche attraverso attività di marketing e pubblicità, che dichiari in modo trasparente la volontà di conseguire la parità di genere e valorizzare la diversità e supportare l'empowerment femminile.

POLITICHE SPECIFICHE SULLA PARITÀ DI GENERE

Si tratta di politiche più specifiche sulla parità di genere e che forniscono gli input necessari per formulare il Piano Strategico per la parità di genere e per individuare, sviluppare e attuare le procedure specificamente dedicate alla parità di genere, in base al contesto di riferimento dell'organizzazione.

Le policy per la parità di genere, sviluppate in relazione alla politica, sono relative ai temi del Piano strategico:

1. Selezione ed assunzione (recruitment)
2. Gestione della carriera
3. Equità salariale
4. Genitorialità, cura
5. Conciliazione dei tempi vita-lavoro (work-life balance)
6. Attività di prevenzione di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia) sui luoghi di lavoro

Nello specifico, gli impegni assunti sono:

Selezione ed assunzione (recruitment)

GARANTIRE LA GENDER EQUALITY IN OGNI FORMA DI ASSUNZIONE E RECLUTAMENTO DEL PERSONALE

Gestione della carriera

GARANTIRE IL MONITORAGGIO DELL'AVANZAMENTO DI CARRIERA SENZA DISTINZIONI DI GENERE, BASATO SU CRITERI OGGETTIVI DI RISULTATO

Equità salariale

GARANTIRE IL RISPETTO DEL CCNL E DELLE FORME DI TUTELA DEL GENERE SIA PER LA DEFINIZIONE CHE PER L'ELARGIZIONE DEL SALARIO

Genitorialità, cura

GARANTIRE IL RISPETTO DEL CCNL E DELLE FORME DI TUTELA DELLA MATERNITA' E PATERNITA', IN MODO DA GARANTIRE L'EFFETTIVO GODIMENTO DEI DIRITTI DEI DIPENDENTI-GENITORI

Conciliazione dei tempi vita-lavoro (work-life balance)

GARANTIRE IL RISPETTO DEL CCNL E DELLE FORME DI TUTELA DELLA WORK-LIFE BALANCE, IN MODO DA GARANTIRE L'EFFETTIVO GODIMENTO DEI DIRITTI DEI DIPENDENTI

Attività di prevenzione di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia) sui luoghi di lavoro

GARANTIRE IL RISPETTO DEI DIVIETO DI DISCRIMINAZIONE, ABUSO, VIOLENZA, MOLESTIA E MANCANZA DI RISPETTO NEI LUOGHI DI LAVORO, IN OGNI FORMA

MONITORAGGIO E ATTUAZIONE DELLA POLITICA

La Politica generale sulla parità di genere e quella collegata, nel quadro più ampio delle linee programmatiche dell'organizzazione, prevede, ai fini di valutarne l'idoneità e la necessità di effettuare modifiche o integrazioni, congiuntamente al Comitato Guida per la Parità di Genere, la definizione e il Riesame periodico degli obiettivi sulla parità di genere.

DIFFUSIONE DELLA POLITICA

La politica sulla parità di genere è comunicata e diffusa a tutto il personale e alle parti interessate mediante la comunicazione interna e la pubblicazione sul sito istituzionale.

Timbro e firma del Legale Rappresentante


Berti 1 S.p.A.
AMMINISTRATORE UNICO
Luca Bergamotto