



POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE E L'INCLUSIONE

PPG rev.1 del 10/07/23

Ci impegniamo ogni giorno per acquisire e mantenere la fiducia dei nostri clienti, investitori e partner del nostro territorio e delle comunità dove lavoriamo: agiamo con onestà, trasparenza, eticità ed evitando pregiudizi. Vogliamo creare e mantenere un ambiente di lavoro in cui ognuno sia orgoglioso di lavorare ed esprima al meglio il proprio potenziale e valore. Apprezziamo la diversità e l'inclusione: vogliamo che tutti abbiano la stessa possibilità di partecipare e contribuire, indipendentemente dalle proprie caratteristiche personali. Trattiamo tutte le persone in modo etico e dignitoso, senza esclusioni o discriminazioni basate su sesso, orientamento sessuale, identità di genere, età, etnia, aspetto fisico, stato sociale, disabilità o altri criteri. Ci impegniamo nell'attuazione di un sistema di gestione conforme alla prassi di riferimento UNI/PdR 125:2022 per promuovere la parità di genere con riferimento alla presenza ed alla crescita professionale delle donne in azienda e supportare la valorizzazione del ruolo e dei talenti femminili e tutte le diversità. Riteniamo prioritari i seguenti principi:

- riconoscere la massima rilevanza della dignità e del valore di ogni persona nel pieno rispetto dei diritti umani;
- rispettare i principi costituzionali di parità ed uguaglianza e la legislazione vigente in materia di pari opportunità, diversità e inclusività di ogni genere;
- adottare misure che favoriscano l'effettiva parità ed uguaglianza tra uomini e donne nel mondo del lavoro rispetto a diritti, trattamento, responsabilità, opportunità, risultati economici e sociali, per esempio alla selezione, all'accesso al lavoro ed alle opportunità di carriera e di formazione, alla valutazione, al reddito, alla piena attuazione del congedo di paternità, ecc;
- garantire condizioni di lavoro sempre migliori ed eque, applicando e rispettando tutte le disposizioni legislative in materia, i contratti collettivi, gli impegni sottoscritti dall'organizzazione ed i requisiti previsti dagli standard internazionali;
- implementare, attuare, mantenere nel tempo e migliorare il rispetto dei requisiti per la parità di genere ed adeguarsi ai nuovi eventualmente richiesti: a questo proposito definiamo processi rispettosi dei principi della parità di genere, monitoriamo gli indicatori opportuni, conduciamo audit interni volti ad accertarne il rispetto, monitoriamo pianifichiamo ed attuiamo azioni correttive e di miglioramento quando necessarie, sottoponiamo a verifica esterna il sistema di gestione;
- promuovere l'adozione di comportamenti e linguaggi in grado di garantire un ambiente di lavoro etico, inclusivo e rispettoso della parità di genere mediante attività di sensibilizzazione, formazione, informazione, comunicazione, dialogo, confronto e attraverso l'esempio per favorire il coinvolgimento nel nostro impegno da parte di tutte le risorse umane che lavorano per l'azienda;
- prevenire e sanzionare ogni forma di discriminazione di genere, molestia o forma di abuso/violenza siano essi fisici, verbali e/o digitali: a tale fine si adotterà il principio di "tolleranza zero";
- comunicare e dimostrare il nostro impegno per la promozione dell'uguaglianza e inclusione anche all'esterno dell'azienda, incrementando il dialogo con le parti interessate (per esempio i fornitori).

Nel seguito intendiamo chiarire ulteriormente la nostra posizione in merito ad alcuni aspetti specifici relativi al rispetto delle pari opportunità di genere.

SELEZIONE E ASSUNZIONE

Intendiamo impegnarci ad attrarre e assumere persone con patrimonio tecnico, professionale, culturale e abilità differenti, perseguendo la parità di genere in fase di selezione e assunzione attraverso l'individuazione di rose di candidate/i tendenzialmente paritetiche, valorizzando nel processo di assunzione il merito, considerando esperienze, capacità e competenze come criteri guida nella scelta delle/dei migliori. Vogliamo adottare un approccio equo nei confronti di qualsiasi profilo di candidata/o, prevenendo qualsiasi comportamento discriminatorio e/o offensivo. Predisponiamo descrizioni delle mansioni neutre rispetto al genere e processi di reclutamento rivolti sia a uomini che a donne.

GESTIONE DELLA CARRIERA

Durante tutto il ciclo professionale in azienda, poniamo attenzione alle pari opportunità di sviluppo professionale, di promozione, di mobilità interna e di successione negli incarichi, basandoci esclusivamente su capacità personali, abilità, competenze e professionalità. Operiamo per bilanciare la presenza di uomini e di donne sui luoghi di lavoro, favorendo la diversità e il benessere psico-fisico di tutto il personale. A quest'ultimo, indistintamente, rivolgiamo l'opportunità di ricevere specifica formazione e/o comunicazioni sul miglioramento



POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE E L'INCLUSIONE

PPG rev.1 del 10/07/23

delle competenze professionali e sulla gestione degli ostacoli che possono crearsi sul luogo di lavoro. Garantiamo la partecipazione equa e paritaria a percorsi di formazione e di valorizzazione, con la presenza di entrambi i sessi, inclusi corsi sulla leadership.

EQUITÀ SALARIALE

Nel rispetto di quanto previsto dai CCNL, garantiamo la parità salariale a prescindere dal genere, rispettando le esigenze delle persone per ogni genere ed età o orientamento sessuale/culturale. Ci impegniamo a rendere note procedure e criteri adottate nelle politiche retributive.

GENITORIALITÀ, CURA

Ci impegniamo a supportare la maternità e la paternità attraverso attività, intese a soddisfare le esigenze di chi deve bilanciare il proprio impegno tra lavoro e nuove esigenze familiari, basate sui seguenti principi: il sostegno per i neo genitori attraverso programmi di formazione, informazione e re-inserimento; l'assistenza alla maternità prima, durante e dopo la nascita; la promozione del congedo di paternità affinché ne usufruiscano tutti i potenziali beneficiari per tutto il periodo previsto; l'agevolazione nei rientri dal congedo con specifiche iniziative di formazione/orientamento e con il mantenimento delle condizioni lavorative pregresse; il supporto da parte dell'azienda, con iniziative concrete, alle attività per prendersi cura della nascita/del nascituro o di altre persone che abbiano bisogno di aiuto in famiglia, anche perché portatore di nuove competenze nell'ambiente di lavoro.

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

Ci impegniamo a sviluppare azioni concrete per migliorare la conciliazione dei tempi vita-lavoro delle addette/degli addetti in tutte le fasi della vita personale e professionale ed a prescindere dal genere, sia attraverso l'adozione di modalità di lavoro flessibile (quando possibile), non penalizzante e con tempi compatibili rispetto agli obiettivi assegnati, sia mediante supporti alle famiglie. Le attività lavorative vengono predisposte unicamente durante l'orario di lavoro previsto, garantendo e permettendo la partecipazione senza oltrepassare l'orario di lavoro prestabilito.

DISCRIMINAZIONE E ATTIVITÀ DI PREVENZIONE DI OGNI FORMA DI ABUSO FISICO, VERBALE, DIGITALE (MOLESTIA) SUI LUOGHI DI LAVORO

Vogliamo garantire che i generi siano equamente rappresentati nello svolgimento delle differenti attività aziendali, compresa la partecipazione come relatori a eventi, congressi, convegni e manifestazioni, adoperandosi per evitare ogni forma di discriminazione. Non intendiamo tollerare alcuna forma di molestia sessuale, né abuso fisico, verbale o digitale nei luoghi di lavoro: vogliamo invece adottare un percorso di sensibilizzazione sulle molestie di genere che crei consapevolezza nelle persone e le guidi nei comportamenti quotidiani. L'azienda dispone misure per la prevenzione e gestione delle molestie e degli abusi prevedendo una valutazione preventiva dei rischi e un'analisi di eventi avversi segnalati. Poniamo particolare attenzione anche al linguaggio utilizzato, sensibilizzando a una comunicazione il più possibile gentile e neutrale. Condanniamo qualsiasi forma di esclusione o preferenza, basate su criteri discriminatori, sia in fase di assunzione e ricerca del personale sia in caso di promozioni e/o concessione di incentivi. Le persone hanno la piena libertà di segnalare eventuali episodi di discriminazione o abuso, attraverso la compilazione di moduli, anche in forma anonima. L'azienda si impegna a garantire riservatezza, protezione e divieto di ritorsione.

COMUNICAZIONE INTERNA ED ESTERNA

In coerenza con i nostri valori e la nostra cultura, nonché con i principi espressi in questo documento, vogliamo comunicare alle parti interessate interne ed esterne il nostro impegno a perseguire la parità di genere e l'inclusione; intendiamo essere responsabili, evitare stereotipi di genere, divulgare un'immagine positiva di donne e ragazze, adoperare un linguaggio inclusivo e rispettoso di tutte le differenze, garantire su tali temi la revisione periodica dei materiali e delle strategie di marketing.

La Direzione ha nominato un comitato guida, in coordinamento con il quale ha definito questo documento, per l'efficace adozione e la continua ed efficace attuazione del suo contenuto.

La Direzione Generale dell'Istituto di vigilanza La Torpedine
Giovanni Corallo

LA TORPEDINE s.r.l.
Istituto di Vigilanza
C.da Giotta, 60 - 87040 LUZZI (CS)
Partita IVA: 02479150787