

POLITICA DELLA PARITÀ DI GENERE DI TECHNOALPIN SPA

IL NOSTRO IMPEGNO

Ci impegniamo a promuovere una cultura che abbracci pienamente il rispetto delle pari opportunità, superando stereotipi e pregiudizi e riconoscendo il merito come unico criterio per l'assegnazione di ruoli e responsabilità. Valorizziamo la diversità in tutte le sue forme e combattiamo ogni forma di discriminazione basata sul genere o su altre caratteristiche personali e/o sociali di una persona. Il nostro obiettivo è creare un ambiente in cui le disparità retributive, di carriera, formazione e valutazione siano eliminate, ponendo le basi per una parità di genere effettiva all'interno della nostra organizzazione.

Crediamo inoltre che la parità di genere sia una responsabilità condivisa: ogni persona, indipendentemente dal ruolo, è chiamata a contribuire attivamente a creare un ambiente equo e inclusivo. Alla base del nostro impegno vi è una cultura aziendale fondata sulla fiducia reciproca, dove rispetto, trasparenza e collaborazione sono i pilastri per il raggiungimento dei nostri obiettivi comuni.

IL CONTESTO

In linea con gli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile dell'Agenda 2030 delle Nazioni Unite, consideriamo l'uguaglianza di genere e l'emancipazione di donne e ragazze un valore fondamentale. Ci ispiriamo ai principi della Strategia dell'UE per la parità di genere 2020-2025, alla strategia nazionale per la parità di genere e al Codice delle pari opportunità. Siamo inoltre impegnati a implementare un Sistema di gestione per la parità di genere conforme alla UNI/PdR 125:2022 e a promuovere un ambiente inclusivo e sostenibile nel pieno rispetto delle normative vigenti.

I PRINCIPI CHE CI ISPIRANO

PARI OPPORTUNITÀ Promuoviamo attivamente le pari opportunità e gestiamo i rischi legati a pregiudizi, stereotipi e comportamenti discriminatori. Ci impegniamo a creare un ambiente di lavoro inclusivo, in cui ogni individuo sia rispettato e valorizzato.

VALORIZZAZIONE DELLE DIVERSITÀ Riconosciamo la diversità come una risorsa fondamentale per l'innovazione e la generazione di valore per l'azienda. Ci impegniamo ad attrarre e trattenere talenti valorizzando le differenze di genere, cultura, generazione, religione ed etnia, che arricchiscono la nostra capacità di sviluppare nuove idee e soluzioni.

PARITÀ DI ACCESSO E TRATTAMENTO Promuoviamo una gestione e valutazione imparziale delle performance, con l'obiettivo di eliminare il gender gap all'interno dell'organizzazione. Sosteniamo lo sviluppo delle carriere e incoraggiamo la candidatura delle donne per ruoli manageriali, favorendo l'empowerment femminile.

CONCILIAZIONE VITA-LAVORO Supportiamo l'equilibrio tra lavoro e vita privata attraverso politiche di lavoro agile e altre misure normative e amministrative, garantendo l'accesso del personale alle prestazioni previste dalla legge e alle agevolazioni di welfare aziendale. Pianifichiamo le nostre iniziative tenendo conto delle diversità, garantendo a tutto il personale l'accesso a percorsi formativi e di sensibilizzazione che affrontino il tema della parità di genere.

RESPONSABILITÀ Lavoriamo costantemente per accrescere la consapevolezza su eventuali problematiche di genere all'interno dell'organizzazione. Ci impegniamo per individuare cause di disfunzioni e proporre soluzioni mirate attraverso un sistema di monitoraggio e un dialogo aperto. Ci impegniamo nel miglioramento continuo della parità di genere mediante un sistema di gestione che includa obiettivi chiari e trasparenti.

I NOSTRI OBIETTIVI

Per dare attuazione ai principi sopra elencati, ci impegniamo a raggiungere i seguenti obiettivi, che troveranno una compiuta e specifica declinazione operativa all'interno del Piano strategico:

PARI OPPORTUNITÀ

- Promuovere l'inclusione e contrastare ogni forma di discriminazione e violenza attraverso iniziative e programmi di formazione che sensibilizzano sui pregiudizi inconsci.
- Mettere a disposizione meccanismi sicuri per la segnalazione di criticità legate alla parità di genere.
- Utilizzare linguaggio inclusivo in tutte le comunicazioni interne ed esterne, comprese le attività di marketing e pubblicità, per garantire il rispetto e il riconoscimento di ogni identità.
- Garantire parità di trattamento del personale in tutte le sue fasi di vita in azienda e sostenere politiche di mobilità interna e di successione a posizioni manageriali coerenti con i principi di un'organizzazione inclusiva e rispettosa della parità di genere.

VALORIZZAZIONE DELLE DIVERSITÀ

- Sensibilizzare il personale su tematiche legate alla diversità, garantendo che le differenze di genere, età, cultura, etnia, religione, orientamento sessuale e background professionale siano considerate una risorsa per l'innovazione e la crescita.
- Definire metriche chiare per monitorare e valutare regolarmente il livello di diversità e inclusione all'interno dell'organizzazione, utilizzando i dati per sviluppare azioni correttive o di miglioramento, con particolare riguardo al tema della parità di genere.
- Promuovere la partecipazione diversificata anche in ottica del rispetto della parità di genere a eventi aziendali, convegni, gruppi di lavoro, panel di tavole rotonde e altri eventi anche di carattere scientifico.

PARITÀ DI ACCESSO E TRATTAMENTO

- Garantire pari opportunità di carriera assicurando che i criteri di selezione e promozione siano basati esclusivamente su competenze e meriti, senza discriminazioni di genere o legate ad altri fattori personali.
- Monitorare regolarmente la struttura retributiva aziendale per identificare e correggere eventuali differenze salariali ingiustificate tra uomini e donne o altri gruppi sottorappresentati.
- Formare le persone responsabili delle risorse umane e i valutatori per garantire che i processi di valutazione della performance siano liberi da pregiudizi di genere o stereotipi, promuovendo valutazioni basate su criteri oggettivi e trasparenti e garantendo una mobilità interna e di successione a posizioni manageriali coerenti con i principi di un'organizzazione inclusiva e rispettosa della parità di genere.
- Assicurare che tutte le dipendenti e tutti i dipendenti, indipendentemente dal genere o dalle responsabilità familiari, abbiano pari accesso a opportunità di formazione e sviluppo professionale, favorendo una crescita equilibrata all'interno dell'organizzazione garantendo anche la partecipazione equa e paritaria a percorsi di formazione e di valorizzazione, con la presenza di entrambi i sessi, inclusi corsi sulla leadership.

CONCILIAZIONE DEI TEMPI DI VITA E DI LAVORO

- Implementare le azioni più opportune per il supporto alla conciliazione vita privata-lavoro e di welfare aziendale, verificando periodicamente, attraverso questionari anonimi, la soddisfazione dell'utente interno.
- Predisporre appositi meccanismi di garanzia effettiva del medesimo livello retributivo, segnatamente nel post-genitorialità.
- Sostenere politiche di lavoro flessibile, come il telelavoro, il lavoro ibrido e l'orario flessibile, per consentire al personale di bilanciare meglio gli impegni professionali e personali.

RESPONSABILITÀ

- Elaborare principi e obiettivi da porre alla base del Piano strategico e implementare un sistema di gestione dedicato per monitorare la pianificazione, l'esecuzione delle attività e il raggiungimento degli obiettivi.
- Effettuare un esame periodico delle segnalazioni e dei suggerimenti pervenuti relativamente all'efficacia delle politiche di genere in atto, al fine di attuare eventuali azioni correttive e di miglioramento.
- Effettuare un riesame annuale da parte della Direzione per la efficace implementazione del Piano strategico.

MONITORAGGIO E REVISIONE

Il raggiungimento degli obiettivi sarà monitorato regolarmente per garantire la conformità alle politiche e agli standard adottati. Un Comitato Guida per la Parità di Genere sarà responsabile del monitoraggio e della revisione delle politiche, apportando le modifiche necessarie per promuovere un miglioramento continuo.