

POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE

Lo scopo e gli sforzi della nostra Organizzazione

La nostra Organizzazione, come ha stabilito nello scopo del sistema di gestione, intende assicurare la parità di genere relativa ad un'equa presenza e crescita professionale di tutte le persone nell'Organizzazione, consolidando una cultura delle pari opportunità e promuovendo un ambiente di lavoro sempre più inclusivo.

In tal senso, vuole procedere alla valorizzazione delle diversità presenti nei ruoli che operano nell'organizzazione e a mantenere processi in grado di sviluppare l'empowerment femminile nelle attività di business.

L'attenzione dell'organizzazione, nel percorso che assicura il raggiungimento e il mantenimento di tale scopo, focalizza i propri sforzi nelle seguenti aree predisposte dalla prassi UNI 125:2022:

1. Cultura e strategia
2. Governance
3. Processi HR
4. Opportunità
5. Equità remunerativa
6. Genitorialità

L'Organizzazione crede che lo sviluppo di un modello culturale che promuove la parità di genere, oltre a costituire "valore sociale" apprezzato nel contesto economico istituzionale nazionale ed internazionale, costituisca un fattore di potenziamento per il business che l'Organizzazione conduce.

Risultati basati sulla soddisfazione delle parti interessate

L'Organizzazione, per tale motivo, intende assicurare in modo trasparente e perseguire la parità di genere, valorizzare le diversità e garantire l'empowerment femminile attraverso azioni concrete che, oltre a risultare conformi ai requisiti/indicatori stabiliti nelle singole aree indicate, risultino di costante e concreto apprezzamento da parte del personale femminile presente in Organizzazione.

L'Organizzazione, con la volontà di riporre attenzione a tale soddisfazione, ha scelto di guardare al ciclo di vita aziendale attraverso i seguenti aspetti:

- Selezione ed assunzione (recruitment)
- Gestione della carriera
- Equità salariale
- Genitorialità, cura
- Conciliazione dei tempi vita-lavoro (work-life balance)
- Prevenzione abusi e molestie

POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE

Per ciascuno dei processi indicati, l'Organizzazione ha stabilito delle politiche più specifiche come di seguito riportato. A ciascuna politica l'Organizzazione ha associato degli obiettivi di parità, specifici e misurabili indicati nel piano strategico.

POLITICHE SPECIFICHE PER LA PARITÀ DI GENERE

L'Organizzazione, in relazione all'analisi dei propri processi di business, ha compreso e stabilito i principi da rispettare in riferimento a ciascuno dei seguenti punti:

- I gap esistenti in riferimento agli indicatori stabiliti dalla prassi UNI PdR 125:2022
- Le esigenze delle donne presenti in organizzazione, viste come le parti principali interessate ai concreti risultati del sistema

POLITICHE:

SELEZIONE ED ASSUNZIONE (RECRUITMENT)

La nostra Organizzazione nelle attività di selezione ed assunzione del personale, rispetta, in ottica di miglioramento continuo, i seguenti principi:

- La selezione della persona candidata deve essere esercitata in maniera neutrale rispetto al genere.
- L'Organizzazione verifica che eventuali obiettivi all'ingresso siano rispettati (ad esempio che ai colloqui di selezione siano presentati, in numeri bilanciati,
- I criteri di selezione devono prendere in considerazione i requisiti rivolti alle qualità personali come la professionalità, la competenza, la specializzazione, l'esperienza
- La selezione non deve prevedere questioni relative a matrimonio, gravidanza e responsabilità familiari e qualsivoglia altro aspetto discriminatorio
- La selezione deve considerare una distribuzione equa di personale femminile e maschile nell'organico a tutti i livelli professionali
- I ruoli riferiti a dirigenti, responsabili di business unit, di riporto al vertice e con delega al budget, devono prevedere una presenza eterogenea di personale femminile e maschile
- La posizione lavorativa, prevista in fase di assunzione, deve prevedere una retribuzione riferita alle mansioni e alle responsabilità e non influenzata dal genere
- La selezione deve considerare che le percentuali di donne e uomini il cui contratto prevede una remunerazione variabile siano bilanciate

GESTIONE DELLA CARRIERA

La nostra Organizzazione è consapevole che i risultati economici raggiunti dipendono in larga misura dal contributo delle persone che vi operano e intende garantire occasioni di sviluppo

POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE

a tutto il personale senza discriminazioni di genere, di età, di origini e di abilità/disabilità. Nel merito all'equità di genere, la nostra Organizzazione gestisce le carriere del personale interno rispettando i seguenti principi:

- L'attribuzione di ruoli e mansioni deve considerare un bilanciamento diversificato di leadership di genere e i piani di carriera proposti devono essere rivolti al personale indifferente dal genere.
- L'ambiente lavorativo nel quale si trascorre la gran parte della giornata deve assicurare la possibilità (tecnologica e fisica) a tutte le persone di esprimersi e deve garantire adeguati standard di sicurezza e comfort.
- La formazione per lo sviluppo delle competenze e della consapevolezza rappresenta un processo fondamentale inteso a rimuovere eventuali difficoltà di carriera e a ripristinare eventuali equilibri di leadership nel genere.
- L'Organizzazione dovrà verificare che non vi siano aspetti critici nella proporzione uomini/donne in uscita dall'azienda e, monitorando eventuali fenomeni critici, disegnare opportune azioni correttive.
- L'Organizzazione dovrà verificare che nei programmi di sviluppo professionale, la proporzione tra uomini e donne sia bilanciata e rispecchi la proporzione uomo-donna presente in azienda.

EQUITÀ SALARIALE

La nostra Organizzazione, in fase di assunzione e durante tutta la carriera del personale intende assicurare l'equità salariale a prescindere dal genere. L'organizzazione non considera asimmetricamente i costi da sostenere per remunerare le persone di genere diverso. Nel provvedere alla determinazione, alla corresponsione e alle modifiche della retribuzione, l'organizzazione rispetta i seguenti principi:

- La retribuzione delle persone è riconosciuta in relazione al ruolo e alle responsabilità e, eventuali aggiunte a titolo di benefit e di premio a tale retribuzione, si intendono esclusivamente basate su regole definite dal gruppo a livello corporate
- A chiunque dello staff è riconosciuto il diritto di segnalare eventuali disparità

GENITORIALITÀ, CURA

La nostra organizzazione intende non costituire alcun ostacolo alla genitorialità, supportando la maternità e la paternità attraverso attività intese a soddisfare le esigenze di chi, in ragione del proprio stato connesso alla genitorialità, deve bilanciare il proprio impegno tra il lavoro e le nuove occorrenze emerse. L'organizzazione sostiene tale intenzione alla luce dei seguenti principi:

POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE

- La maternità e la paternità sono sostenute da programmi di formazione, informazione e re-inserimento
- La maternità è assistita prima, durante e dopo la nascita
- Il congedo di paternità è promosso affinché ne usufruiscano tutti i potenziali beneficiari per l'intero periodo previsto dalla legge
- I rientri dal congedo sono supportati da iniziative di ri-orientamento
- Il supporto ai padri e alle madri viene ampliato attraverso servizi dedicati ai bambini presenti nella piattaforma welfare

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

La nostra organizzazione intende poter fornire al proprio personale la possibilità di gestire il tempo da dedicare alla vita e al lavoro attraverso un bilanciamento di equilibri che tenga conto sia degli obiettivi di business aziendali, sia del benessere psicofisico del lavoratore derivante da una maggiore libertà di autodeterminazione. I principi alla base della conciliazione dei tempi di vita-lavoro sono i seguenti:

- Le misure work life balance sono rivolte a tutto il personale (laddove la mansione operativa lo consente) a prescindere dal genere
- L'organizzazione adotta il part time, la flessibilità degli orari e lo smart working
- L'organizzazione permette il collegamento telematico con tutto il personale che lavora dall'esterno (a prescindere dal contratto), per operazioni di lavoro e la partecipazione alle riunioni.

PREVENZIONE ABUSI E MOLESTIE

La nostra organizzazione ripudia ogni forma di abuso e di molestia per tale proposito esercita un'attività di prevenzione e repressione del fenomeno a tolleranza zero. L'organizzazione attua la sua prevenzione attraverso azioni concrete i cui principi prevedono:

- Che i rischi relativi ad abusi e molestie siano individuati
- Che l'organizzazione pianifichi in relazione a tale rischio delle azioni di prevenzione
- La possibilità di segnalare sospetti e/o fatti inerenti ad abusi e molestie
- L'assoluta tutela, da parte dell'organizzazione delle persone segnalanti, da successive eventuali ritorsioni
- Che l'organizzazione analizzi e comprenda eventuali episodi di abusi e molestie
- Lo sviluppo di una comunicazione gentile e neutrale rispetto al genere

Mede, 22/04/2024

Laboratorio Farmaceutico SIT

L'Amministratore Delegato

