

POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE

La Direzione dell'organizzazione, consapevole della necessità di offrire ai clienti un servizio finalizzato a soddisfare le aspettative di tutti gli interessati, persegue gli obiettivi di business in assoluta conformità ai principi universali di Responsabilità Sociale, tenendo conto dell'interdipendenza esistente tra gli obiettivi economici e gli obiettivi di sostenibilità e da sempre attenta anche al tema della parità di genere, ha deciso di istituire ed implementare un sistema di gestione in accordo con il documento UNI/PdR 125:2022 per definire le proprie linee strategiche, obiettivi e azioni per la riduzione delle asimmetrie di genere, e per la crescita inclusiva delle diversità connesse alla dimensione anagrafica, alla cultura, alle abilità fisiche, agli orientamenti sessuali, alla dimensione multiculturale.

L'attenzione con la quale l'organizzazione concentra i propri impegni, affinché il proprio Sistema di Gestione per la parità di genere soddisfi i requisiti specificati nel documento UNI/PdR 125:2022, è ispirato al perseguimento dei seguenti obiettivi, tracciati anche dalla Commissione Europea nella comunicazione relativa alla strategia per la parità di genere 2020 – 2025:

- aumento della partecipazione delle donne al mercato del lavoro e dell'indipendenza economica di donne e uomini;
- riduzione del divario in materia di retribuzioni, salari e pensioni, anche per combattere la povertà femminile;
- promozione della parità tra uomo e donna nel processo decisionale;
- contrasto alla violenza di genere e protezione e sostegno alle vittime;
- promozione della parità di genere e dei diritti delle donne.

Da sempre la Direzione ha valutato le competenze e le capacità del proprio personale cercando di evitare pregiudizi e stereotipi e ragionando in un'ottica di meritocrazia e parità di genere.

Nell'ottica di perseguire i propri impegni con la sua tradizione di inclusione e propensione all'innovazione ha dato inizio ad un percorso concreto e sistematico volto ad incoraggiare, tracciare ed enfatizzare elementi già insiti da tempo nella cultura aziendale, una cultura inclusiva e priva di distorsioni cognitive che valorizzi tutte le persone presenti in azienda allo stesso modo.

La presente politica sancisce e persegue quindi i principi nei confronti dei temi relativi alla parità di genere, la valorizzazione delle diversità e l'empowerment femminile.

Altresì sono messe in atto politiche e piani di reclutamento atti a favorire e valorizzare le diversità in senso lato che portano valore e nuovo impulso in tutti i settori e gli ambiti dell'azienda.

L'organizzazione da sempre attenta all'evoluzione del mercato e alle esigenze dei clienti attua una politica volta a favorire la parità di genere non solo al proprio interno, ma anche privilegiando relazioni e rapporti commerciali con aziende e professionisti altrettanto impegnati nelle tematiche di inclusione e parità di genere, pur nel rispetto dei requisiti di imparzialità propri delle attività che sono e restano il core business aziendale.

Per quanto sopra la Direzione:

- si impegna concretamente nel work life balance dei propri dipendenti in termini di orari di lavoro flessibili e di lavoro agile;
- si impegna a sostenere attività ed eventi volti a favorire la parità di genere e l'inclusione;
- si impegna a promuovere politiche attive per la parità di genere e l'inclusione mediante post e pubblicazioni sul proprio sito web e sui social media;
- vieta qualsiasi molestia o trattamento discriminatorio dei dipendenti a causa del loro sesso, in accordo al proprio Codice di condotta per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere e contro le discriminazioni per la tutela della salute psicosociale della persona.

Questa politica si applica a tutti gli aspetti del rapporto di lavoro, inclusi assunzione, formazione, promozione, retribuzione, disciplina e cessazione del rapporto di lavoro per qualunque causa. Qualsiasi dipendente che ritenga di essere vittima di molestie sul lavoro a causa del proprio sesso, o che ritenga di essere vittima di discriminazione sessuale, deve essere consapevole che le seguenti procedure sono disponibili e devono essere utilizzate.

Il Comitato Guida, con specifico ordine del giorno, avvierà una valutazione per intraprendere azioni correttive o preventive (di miglioramento) riguardo il suggerimento proposto.

Se viene stabilito che un dipendente ha commesso molestie o discriminazioni, l'Organismo intraprenderà azioni correttive immediate e appropriate, la cui natura dipenderà dalla gravità del reato determinato.

Qualsiasi dipendente deve segnalare immediatamente tutte le questioni riguardanti la denuncia di casi di violazioni di diritti e di discriminazioni di genere direttamente alla Consigliera di Fiducia, appositamente designata. Le segnalazioni potranno essere inviate tramite e-mail a: info@biesrl.com. La Consigliera di Fiducia intraprenderà un'azione immediata per indagare su tutti i reclami/segnalazioni registrati. Tutte le persone interessate alla soluzione dei casi di denuncia sono tenute al segreto (riserbo) sui fatti e sulle notizie di cui vengono a conoscenza nel corso della loro trattazione.

Inoltre, i dipendenti possono rivolgersi alla Consigliera di Fiducia per avere informazioni in materia di pari opportunità, inclusione e non discriminazione. A tal proposito è stato istituito uno sportello informativo volto a migliorare la consapevolezza sui temi della non discriminazione, sensibilizzare i dipendenti riguardo alle persone con disabilità o fornire risorse utili per creare un ambiente di lavoro inclusivo.

Qualsiasi dipendente può fornire suggerimenti il cui fine è quello di promuovere politiche attive per la parità di genere, l'inclusione e la non discriminazione ed indirizzarli direttamente alla Consigliera di Fiducia appositamente designata.

Si ricorda infine che è attivo il servizio di prevenzione e contrasto delle discriminazioni del Ministero dell'Interno contattabile al numero 800 90 10 10 dal lunedì al venerdì dalle 8:00 alle 20:00. Tale servizio accoglie segnalazioni e offre assistenza, informazioni e orientamento agli utenti.

Anche nella crescita professionale viene perseguito l'equilibrio tra i generi, garantendo pari accesso a ruoli di responsabilità e/o a contenuto manageriale, anche con l'obiettivo di colmare gap di rappresentazione di genere eventualmente esistenti nelle unità organizzative fra le risorse a maggiore seniority, a parità di competenze, qualifiche e capacità.

Meccanismi retributivi responsabili, corretti e trasparenti incrementano e proteggono nel tempo reputazione, credibilità e consenso, presupposti per uno sviluppo sostenibile del business teso alla creazione e alla tutela di valore per tutti gli stakeholder.

Nel percorso di crescita professionale e retributivo legato al merito, la Direzione si impegna a offrire un equo livello retributivo che rifletta le competenze, la capacità e l'esperienza professionale di ogni dipendente, garantendo quindi l'applicazione del principio di pari opportunità, con l'obiettivo di perseguire l'equità salariale monitorandone le eventuali lacune.

La Direzione:

- predispone programmi specifici per il re-inserimento dopo i congedi di maternità e di paternità e una sezione specifica di informazione circa gli eventuali cambiamenti importanti che possono avvenire sul luogo di lavoro durante il congedo. Con riguardo al piano specifico per la gestione delle diverse fasi della maternità viene applicato quello previsto dal CCNL di riferimento.
- accoglie le richieste di congedo per paternità;
- ove necessario pianifica una formazione/aggiornamento specifico per supportare i/le dipendenti al loro rientro da un congedo genitoriale.

La Direzione per la conciliazione del work-life balance si è dotata di misure, quali concede lo smart working, e/o orari di lavoro "ad personam", per garantire a tutto il personale l'equilibrio vita-lavoro (work-life balance) e a questo proposito:

- Concede il lavoro part-time a chi ne faccia richiesta;
- verifica periodicamente eventuali proroghe o ripristino dei vecchi orari
- garantisce che le riunioni di lavoro siano tenute in orari compatibili con la conciliazione dei tempi di vita familiare e personale e che non interferiscano con essa;
- garantisce, attraverso l'organizzazione di riunioni di lavoro suddivise per gruppi di lavoro, che alle stesse possano partecipare anche i lavoratori e le lavoratrici a part-time e con contratti di lavoro flessibili, discontinui, etc.

La Direzione ha predisposto un sistema di monitoraggio dei propri indicatori (KPI), stabiliti nel documento programmatico denominato "Piano Parità di genere", per garantire che la parità di genere sia gestita in maniera adeguata. Il Piano della Parità di Genere contiene indicatori chiave di performance che forniscono una rappresentazione dei progressi verso gli obiettivi prefissati. Questo documento viene aggiornato periodicamente e condiviso con il Comitato Guida.

La Direzione

BIES S.R.L.
LEGALE RAPPRESENTANTE
