

DICHIARAZIONE DI INTENTI UNI PdR 125:2022

Spettabile Cliente/Fornitore,

con la presente Vi informiamo che applichiamo un sistema di gestione per la parità di genere, in conformità alla Prassi di Riferimento UNI PDR 125:2022.

Il nostro obiettivo è quello di costruire un percorso concreto e sistematico che incoraggi una cultura priva di pregiudizio, inclusiva e fondata sul rispetto, che incoraggi la valorizzazione delle diversità che esistono tra le persone a prescindere dall'orientamento sessuale, dal genere, dalla religione, dall'età, dalla nazionalità, dalla condizione sociale e di salute.

A scopo informativo vi comunichiamo che il nostro modello prende in considerazione alcuni argomenti "chiave" che riassumiamo di seguito e per i quali abbiamo definito obiettivi di miglioramento:

Requisito	Requisiti principali richiesti dalla norma
1. cultura e strategia	Offriamo pari opportunità di formazione e sviluppo senza alcuna discriminazione di genere, definendo standard trasparenti e coerenti con i processi di Performance Management e di Talent Development, inclusi percorsi sulla leadership, tramite un processo di mobilità interna e di successione a posizioni manageriali coerenti con i principi di un'organizzazione inclusiva e rispettosa della parità di genere
2. governance	Abbiamo realizzato interventi finalizzati a promuovere le pari opportunità fuori dal nostro contesto organizzativo includendo attività di comunicazione e coinvolgimento dei diversi stakeholder sui temi dell'inclusione, della parità di genere e dell'integrazione. Gli obiettivi futuri sono definiti nel Piano Strategico volto al prossimo triennio.
3. processi HR	Sottolineiamo l'importanza della meritocrazia: esperienze, capacità e competenze guidano nella scelta dei migliori candidati. Il processo di selezione è rafforzato grazie all'adozione di una metodologia standardizzata per garantire pari opportunità in ogni sua fase
4. opportunità di crescita e inclusione delle donne in azienda	Assicuriamo processi di reinserimento nel contesto lavorativo adeguati al periodo di assenza integrando e valorizzando anche le potenziali competenze acquisite dalla risorsa durante il periodo di lontananza dal posto di lavoro; siamo volti inoltre alla creazione di un ambiente di lavoro con pari opportunità di genere nell'intero ciclo di selezione, gestione, sviluppo e carriera delle persone, valorizzando l'empowerment femminile.
5. equità remunerativa per genere	Ci impegniamo a garantire equità retributiva di genere, agevolando la partecipazione e la permanenza delle donne nel contesto lavorativo, valorizzandone le competenze e assicurando l'equa remunerazione di lavori e occupazioni con equivalente valore socioeconomico. Gli interventi retributivi periodici, i processi e i sistemi di incentivazione di breve e lungo termine sono ancorati a principi di riconoscimento delle responsabilità attribuite, dei risultati conseguiti e della qualità dell'apporto professionale garantito.
6. tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro	Ci impegniamo a migliorare il work-life balance dei dipendenti in tutte le fasi della vita personale e professionale tra cui il supporto durante e dopo periodi di lunga assenza dal lavoro, incentivando la fruizione del congedo parentale, attraverso procedure di coaching per il back to work, part-time reversibile, smart working, piano welfare ad hoc, asilo nido aziendale, programmi di engagement, su base volontaria, durante il congedo di maternità.
7. Violenze e molestie	Proseguiamo con una politica di tolleranza zero verso le molestie e tutte le forme di discriminazione legate a sesso, identità di genere, età, origine, religione, orientamento di genere, aspetto fisico, salute, disabilità, attività sindacale, opinioni politiche, nazionalità, situazione familiare.

Data 21/11/2023

Firma per presa visione:


NORA PA SCL