

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 alla crescita professionale delle donne nell'organizzazione.

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 (potenziamento) 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 generare "valore sociale" apprezzato nel contesto economico istituzionale europeo, costituisca un fattore di sviluppo per il business che l'organizzazione conduce.

Risultati basati sulla soddisfazione delle parti interessate

L'organizzazione, per tale motivo, intende assicurare la parità di genere attraverso azioni concrete che, oltre a risultare conformi ai requisiti/indicatori stabiliti nelle singole aree indicate, risultino di reale e concreto apprezzamento da parte delle donne presenti in organizzazione, che sono le reali parti interessate, ai risultati che il sistema di gestione produce.

L'organizzazione attua interventi finalizzati a promuovere le pari opportunità fuori dal proprio contesto organizzativo come previsto dalla "Dichiarazione di Conoscenza e Impegno" pubblicata sul sito internet aziendale.

L'organizzazione, con la volontà di riporre attenzione a tale soddisfazione in qualunque momento e in qualunque circostanza della vita lavorativa della donna nell'organizzazione, ha scelto di guardare a tale "ciclo di vita" 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.

Per ciascuno dei seguenti aspetti, l'organizzazione ha stabilito delle politiche più specifiche che sono riportate di seguito.

A ciascuna politica che esprime i principi a cui l'organizzazione si ispira, 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.

Tali principi costituiscono i criteri ispiratori dei processi volti ad affrontare:

- 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 da impiegare nelle attività di business rispetta, nella prospettiva del miglioramento, i seguenti principi:

- la selezione della persona candidata deve essere esercitata in maniera neutrale rispetto al genere;
- 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;
- la selezione del personale tiene conto dell'importanza di promuovere una rappresentanza equilibrata tra donne e uomini, compatibilmente con le specificità delle competenze richieste dalle attività aziendali, incoraggiando la partecipazione femminile anche nei settori tradizionalmente meno rappresentati;
- i ruoli riferiti a dirigenti, responsabili di business, di riporto al vertice e con delega al budget, devono essere distribuiti in maniera equilibrata;
- la posizione lavorativa, prevista in fase di assunzione, deve prevedere una retribuzione riferita alle mansioni e alle responsabilità e non influenzata dal genere.

GESTIONE DELLA CARRIERA

La nostra organizzazione è consapevole che i risultati economici raggiunti dipendono anche dalle risorse umane che vi lavorano e tutte le occasioni di sviluppo di tale carriera intende riferirle ai soli risultati e al solo merito della persona a prescindere dal genere.

La nostra organizzazione, nella prospettiva del miglioramento, gestisce le carriere del personale interno rispettando i seguenti principi:

- l'attribuzione di ruoli e mansioni di responsabilità all'interno dell'organizzazione mira a favorire un bilanciamento di leadership di genere, promuovendo la crescita professionale e l'accesso delle donne a posizioni strategiche, compatibilmente con la struttura aziendale e le competenze specifiche richieste;
- la progettazione dei percorsi di carriera e la loro presentazione devono essere rivolte indifferentemente dal genere;
- i percorsi di carriera del personale sono accessibili a tutte le persone che possono appurare, in maniera trasparente, il mantenimento degli equilibri riferiti alla parità di genere;
- l'ambiente lavorativo nel quale si trascorre la gran parte della giornata deve assicurare a tutte le persone la possibilità (tecnologica e fisica) di esprimersi, ed il benessere deve essere visto come 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;
- le promozioni sono valutate in un'ottica di valorizzazione delle competenze e del merito, con attenzione a promuovere il bilanciamento di genere nei diversi livelli funzionali, compatibilmente con la struttura e le esigenze operative dell'azienda;
- l'impegna a garantire pari opportunità nella selezione, nello sviluppo professionale e nella nomina a ruoli di responsabilità, assicurando che nessuna discriminazione di genere, esplicita o implicita, ostacoli l'accesso delle donne a posizioni strategiche. A tal fine, adottiamo presidi specifici, tra cui processi di selezione trasparenti, formazione per la riduzione dei bias inconsci e monitoraggio regolare delle pratiche di crescita professionale, per favorire un ambiente equo e inclusivo a tutti i livelli.

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 sui risultati prodotti e riconosciuti;
- la retribuzione, la corresponsione di premi e l'assegnazione di benefit, per trasparenza, sono documentate e accessibili all'intero staff;
- i criteri di retribuzione, premi e benefit sono documentati e accessibili all'intero staff;
- a chiunque all'interno dell'organizzazione 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:

- 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 specifiche iniziative di ri-orientamento;
- l'organizzazione assume un ruolo attivo nel supportare, con iniziative concrete le attività di caregiver (prenderci cura del nascituro/a);
- il supporto per la conciliazione dei tempi di vita personale e lavorativa, come ad esempio opzioni di lavoro flessibili.

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 a prescindere dal genere;
- l'organizzazione promuove l'adozione di modalità di lavoro flessibili, come il part-time e la flessibilità degli orari, ove compatibile con le esigenze operative e organizzative. Per le attività di cantiere, dove tali modalità non sono applicabili per natura del lavoro, Elettrolinee si impegna a individuare soluzioni alternative che supportino l'equilibrio tra vita professionale e personale, nel rispetto dei vincoli operativi;
- 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.

ACADEMY ED EVENTI

Nel caso di organizzazione o partecipazione a eventi, convegni, tavole rotonde o altre iniziative pubbliche, Elettrolinee si impegna a promuovere una rappresentanza equa dei generi tra i relatori, garantendo che le diverse prospettive siano valorizzate e contribuendo a un dialogo inclusivo e bilanciato.

Riconosciamo che la diversità di prospettive arricchisce il dibattito e favorisce l'innovazione, e per questo ci impegniamo a garantire una rappresentanza equilibrata tra uomini e donne.

COMUNICAZIONE E MARKETING

L'organizzazione promuove la parità di genere anche nelle attività di comunicazione e marketing, evitando l'utilizzo di stereotipi di genere e utilizzando un linguaggio attento alle diversità ed inclusivo.

Al tal fine, nelle attività di comunicazione e marketing attivate, persegue la parità di genere, valorizza le diversità e supporta l'empowerment femminile.

L'organizzazione coinvolgerà attivamente tutti gli stakeholder, dai/dalle dipendenti ai fornitori, affinché siano partecipi e promotori dei principi di parità di genere, incentivando collaborazioni e buone pratiche anche all'esterno dell'organizzazione.

FORMAZIONE E SVILUPPO PROFESSIONALE

La nostra organizzazione si impegna a offrire pari opportunità di sviluppo senza alcuna discriminazione di genere, definendo standard trasparenti e coerenti con i processi di gestione delle prestazioni e di sviluppo del talento.

In sede di revisione periodica del sistema da parte dell'Alta Direzione, prevista con cadenza annuale, la Politica è riesaminata al fine di confermarne la validità, la coerenza con l'effettiva organizzazione aziendale e l'efficacia.

Almeno una volta l'anno, e ogni qualvolta sia soggetta a revisione, la Politica per la parità di genere viene comunicata e diffusa all'interno dell'organizzazione ed alle proprie parti interessate tramite pubblicazione sul sito internet aziendale, affissione in bacheca e condivisione sulla piattaforma intranet.

Muscoline, 02/10/2024

L'Alta Direzione
Ghilardelli Marco Luigi



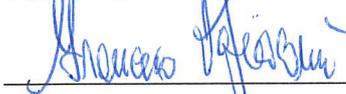
In coordinamento con il Comitato Guida



Responsabile comunicazione
Ghilardelli Francesca



Responsabile risorse umane
Bazzoli Daniela



Responsabile sistema di gestione
De Giacomi Francesco