

Politica per la parità di Genere

La presente Politica per la Parità di Genere definita dalla Direzione della Ergon Ambiente e Lavoro, in coordinamento con il Comitato Guida, definisce i principi, gli obiettivi e le indicazioni guida che delimitano l'impegno dell'organizzazione nei confronti dei temi relativi alla parità di genere e la valorizzazione delle diversità.

Principi

Ergon Ambiente e Lavoro, tramite l'implementazione di un Sistema di Gestione per la Parità di Genere conforme alla UNI/PdR 125:2022, ha avviato un percorso di cambiamento culturale interno alla propria organizzazione al fine di raggiungere una più equa parità di genere.

Ergon Ambiente e Lavoro crede in una cultura fondata sul rispetto e sulla valorizzazione della diversità di genere, età, origine, sociale, religiosa, idee politiche, abilità psicofisiche, identità e orientamento sessuale.

Scopo e Linee Guida

Questa politica è sviluppata con l'intento di ottenere vantaggi concreti e risultati in linea con lo scopo del Sistema di Gestione. 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. Selezione ed assunzione (recruitment):** sono adottate pratiche di recruiting che garantiscano che tutti i candidati siano valutati in base alle loro capacità e competenze, indipendentemente dal loro genere;
- 2. Gestione della carriera:** con gli opportuni strumenti si assicura che le opportunità di crescita e sviluppo professionale siano equamente distribuite tra i dipendenti di entrambi i sessi;
- 3. Equità salariale:** sono adottate pratiche di remunerazione eque per garantire che i dipendenti di entrambi i sessi ricevano un salario equo per il lavoro svolto;
- 4. Genitorialità:** si garantisce ai dipendenti di entrambi i sessi l'accesso ai congedi parentali e alle opzioni di cura dei figli e dei caregivers;
- 5. Conciliazione dei tempi vita-lavoro:** sono disponibili diversi strumenti volti a garantire che i dipendenti di entrambi i sessi abbiano la possibilità di equilibrare le loro responsabilità lavorative e familiari, applicando regole di organizzazione del lavoro flessibili;
- 6. Prevenzione abusi e molestie:** ogni azione necessaria viene messa in campo volta a prevenire e gestire gli abusi e le molestie di genere all'interno dell'organizzazione e prevede la formazione per i dipendenti su come riconoscere e gestire gli abusi e le molestie di genere;

Monitoraggio e Miglioramento

Allo scopo di assicurare una corretta applicazione del Sistema di Gestione per la Parità, la Direzione si impegna a mettere a disposizione le risorse necessarie per sensibilizzare tutto il personale verso l'assoluto rispetto delle prescrizioni contenute nei documenti del Sistema di Gestione e garantire il funzionamento ed il mantenimento del Sistema stesso.

La Politica per la parità di genere (e collegate), nel quadro più ampio della Politica Aziendale complessiva, prevede, ai fini di valutarne l'idoneità e la necessità di effettuare modifiche o integrazioni, congiuntamente alla Direzione aziendale ed al Comitato Guida, la definizione e il Riesame periodico degli Obiettivi per la Parità, individuati preventivamente e misurabili, monitorati nel loro perseguimento nel corso dell'attività e gestiti a consuntivo tramite appositi Indicatori.



Sistema di gestione Parità di Genere Politica per la Parità di Genere

06_02Politica_ParitàGenere
_Rev 01 del 28.04.23.pdf

Rev.	Data	Foglio
01	28/04/23	2 di 2

La presente politica si integra con le altre politiche aziendali di Qualità, Sicurezza e Ambiente ed è rivolta a tutti e tutte i/le dipendenti di Ergon Ambiente e Lavoro e condivisa con tutti i suoi principali stakeholder, consulenti, fornitori e clienti con l'obiettivo di avere un impatto significativo nella propria rete.

Data 28/04/2023

ERGON Ambiente e Lavoro S.r.l.
L'Amministratore Unico
Ing. F. Giacco