

Politica per la Parità di Genere e per la Diversità e Inclusione

Approvato dall'Alta Direzione in data 20.12.2023

Ing. Donato Romano

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Donato Romano', written over the printed name.

Ing. Parietti Giambattista

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Giambattista Parietti', written over the printed name.

Lo scopo e gli sforzi di ETS

ETS, come ha stabilito nello scopo del sistema di gestione, intende assicurare e garantire l'assenza di discriminazioni promuovendo l'inclusione e in particolare valorizzare e garantire la parità di genere relativa alla presenza e 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 femminile nelle attività di business

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 e di istituzionale europeo, costituisca un fattore di sviluppo per il business che l'organizzazione conduce.

ETS, inoltre, riconosce che la cultura della diversità e dell'inclusione è fondamentale per un'azienda che vuole guidare il cambiamento e l'innovazione responsabilmente.

Promuovere la cultura della diversità e dell'inclusione significa favorire lo sviluppo di un sistema aziendale aperto e dinamico in cui reciprocità e rispetto favoriscono la rimozione delle barriere che ostacolano la fluidità delle relazioni tra i vari stakeholder.

Promuovere la diversità e l'inclusione significa, inoltre, creare un ambiente di lavoro che valorizza l'unicità delle persone, con effetti positivi sulla motivazione, sulla performance individuale, sul senso di appartenenza. Questi elementi favoriscono il benessere individuale e organizzativo e garantiscono una maggiore produttività aziendale.

Infine, favorire una cultura della diversità e dell'inclusione consente di promuovere innovazione e creatività. I gruppi di lavoro diversi e inclusivi possono meglio interpretare la pluralità e la complessità del mondo, anticipandone i cambiamenti in modo più mirato: la diversità e l'inclusione aumentano la capacità del team di lavoro di cogliere le esigenze del sistema e consentono di indirizzare lo sviluppo e l'innovazione più responsabilmente e quindi contribuiscono alla crescita del business dell'organizzazione.

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.

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

- I gap esistenti in riferimento agli indicatori stabiliti dalla prassi UNI PdR 125:2022 e dalla ISO 30415:2021
- Le esigenze delle donne presenti in organizzazione, viste come le parti principali interessate ai concreti risultati del sistema

SELEZIONE ED ASSUNZIONE (RECRUITMENT)

ETS 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 è esercitata in maniera neutrale rispetto al genere
- I criteri di selezione prendono in considerazione i requisiti rivolti alle qualità personali come la: professionalità, la competenza, la specializzazione, l'esperienza
- La selezione non prevede questioni relative a matrimonio, gravidanza e responsabilità familiari e figli
- La selezione considera che la presenza delle donne e degli uomini nell'organico deve essere bilanciata rispetto al totale delle persone presenti
- I ruoli riferiti a dirigenti, responsabili di business unit, di riporto al vertice e con delega al budget, sono distribuiti in maniera equilibrata
- La posizione lavorativa, prevista in fase di assunzione, prevede una retribuzione riferita alle mansioni e alle responsabilità e non influenzata dal genere o dalla etnia, religione, orientamento politico, socio-economico
- La selezione considera le percentuali di donne e uomini il cui contratto prevede una remunerazione variabile siano bilanciate

GESTIONE DELLA CARRIERA

ETS 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 o etnia, religione, orientamento politico, socio-economico. La nostra organizzazione, nella prospettiva del miglioramento, gestisce le carriere del personale interno rispettando i seguenti principi:

- L'attribuzione di ruoli e mansioni considera un bilanciamento di leadership a prescindere dal genere, dalla etnia, religioni orientamento politico o socio-economico.

- La progettazione dei percorsi di carriera e la loro presentazione sono rivolte indifferentemente dal genere o dalla etnia, religioni orientamento politico o socio-economico.
- 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 e alla diversità e inclusione
- L'ambiente lavorativo nel quale si trascorre la gran parte della giornata assicura la possibilità (tecnologica e fisica) a tutte le persone di esprimersi ed il benessere 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 personale aziendale a prescindere dal genere o dalla etnia, religioni orientamento politico o socio-economico.
- Le fasi di distacco del personale dall'organizzazione in caso di licenziamento sono strettamente esaminate verificando il turnover in base al genere o alla etnia, religione orientamento politico o socio-economico.
- Le promozioni tengono sempre conto del bilanciamento del genere o della etnia, religione, orientamento politico o socio-economico, in riferimento a livello funzionale

EQUITÀ SALARIALE

ETS, in fase di assunzione e durante tutta la carriera del personale intende assicurare l'equità salariale a prescindere dal genere o dalla etnia, religione, orientamento politico o socio-economico. L'organizzazione non considera asimmetricamente i costi da sostenere per remunerare le persone di genere o orientamento 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.
- A chiunque dello staff è riconosciuto il diritto di segnalare eventuali disparità

GENITORIALITÀ, CURA

ETS 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 deve essere 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 (prendersi cura del nascituro/a)
- Il supporto ai padri e alle madri viene ampliato attraverso l'offerta di servizi dedicati ai bambini.

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

ETS 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 o dalla etnia, religione, orientamento politico o socio-economico.
- L'organizzazione adotta il part time, la flessibilità degli orari e lo smart working
- ETS 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

ETS 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 sull'apposita piattaforma
- 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 molesti
- Lo sviluppo di una comunicazione gentile e neutrale rispetto al genere o rispetto alla etnia, religione, orientamento politico o socio-economico.

Riconoscere la diversità:

Riconosciamo che ogni individuo è unico e ha esperienze, background e prospettive diverse.

Valorizziamo la diversità di genere, etnia, età, abilità, orientamento sessuale, religione, background educativo e professionale.

Governare efficacemente:

Implementiamo una governance solida e responsabile per garantire l'attuazione efficace della politica di diversità ed inclusione. Manteniamo una struttura di leadership dedicata, responsabile di supervisionare l'integrazione di pratiche inclusive in tutta l'organizzazione.

Agire in modo responsabile:

Ci impegniamo ad agire in modo responsabile e a promuovere l'uguaglianza di opportunità per tutti i dipendenti. Non tolleremo discriminazioni, pregiudizi o comportamenti offensivi. Adottiamo procedure che favoriscono la diversità, inclusione e l'equità nelle decisioni di assunzione, promozione e formazione.

Lavorare in modo inclusivo:

Promuoviamo un ambiente di lavoro inclusivo in cui ciascun dipendente si sente accettato, rispettato e valorizzato. Forniamo formazione sulle competenze di inclusione, sensibilizzazione culturale e consapevolezza dei pregiudizi. Creiamo opportunità di collaborazione e di scambio tra colleghi per favorire l'apprendimento reciproco.

Comunicare in modo inclusivo:

Adottiamo una comunicazione aperta, trasparente e inclusiva in tutta l'organizzazione. Utilizziamo linguaggio e messaggi inclusivi, evitando stereotipi o linguaggio offensivo. Promuoviamo una comunicazione che dia spazio a diverse voci e prospettive, incoraggiando la partecipazione di tutti.

Sostenere e difendere la D&I:

Sosteniamo e difendiamo attivamente la diversità e l'inclusione all'interno e all'esterno dell'organizzazione. Collaboriamo con partner esterni, organizzazioni di diversità e comunità per promuovere la diversità e l'inclusione a livello più ampio. Partecipiamo a iniziative di responsabilità sociale e sosterrremo cause legate alla diversità.