



Politica per la parità di genere

MG 6.1

Rev. 0

Data: 21/01/2025

In coerenza con gli indirizzi societari volti a perseguire la parità di genere, a valorizzare le diversità e a supportare l'empowerment femminile, la Direzione, in collaborazione con il comitato Guida e in conformità alla UNI PdR 125:2022, garantisce:

- Il rispetto del principio costituzionale di parità ed uguaglianza all'interno dell'organizzazione e nel quotidiano esercizio dell'attività lavorativa;
- Lo sviluppo di un ambiente di lavoro inclusivo;
- L'adozione di politiche per prevenire qualsiasi genere di discriminazione all'interno del luogo di lavoro, anche in base al sesso, nonché durante il processo di assunzione del personale;
- Organizzazione di corsi di formazione e di iniziative volte alla promozione dei principi di uguaglianza e di parità di genere di cui la direzione si fa garante;
- Previsione di Politiche per la gestione della genitorialità e della conciliazione vita-lavoro;
- Opportunità di crescita in azienda e parità di retribuzione;
- Il divieto, durante lo svolgimento di colloqui volti all'assunzione di nuove risorse, di porre domande inerenti alla vita matrimoniale e familiare ovvero ad eventuali progetti del candidato/a relativi alla propria sfera personale di vita privata;
- La tutela dell'equità remunerativa per genere;
- Una revisione periodica della presente politica, come parte della verifica e del miglioramento del sistema di gestione;
- che i generi siano equamente rappresentati tra i relatori del panel di tavole rotonde, eventi, convegni o altro evento anche di carattere scientifico;
- la partecipazione equa e paritaria a percorsi di formazione e di valorizzazione, con la presenza di entrambi i sessi, inclusi corsi sulla leadership;
- servizi per favorire la conciliazione dei tempi di vita personale e lavorativa;
- Il mantenimento di benefits e iniziative che valorizzino l'esperienza della genitorialità come momento di acquisizione di nuove competenze a favore della persona e dell'organizzazione, a tutela della relazione tra persona e azienda prima, durante e dopo la maternità e paternità;
- politiche di mobilità interna e di successione a posizioni manageriali coerenti con i principi di un'organizzazione inclusiva e rispettosa della parità di genere;

- L'individuazione ed il conseguente monitoraggio periodico e costante di indicatori di processo appartenenti a diverse aree, tra cui Cultura e strategia, Governance, HR, Opportunità di crescita ed inclusione delle donne in azienda, Equità remunerativa per genere e Tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro;
- i principi e gli obiettivi di inclusione, parità di genere e attenzione alla gender diversity;
- una funzionale collaborazione con le associazioni di categoria e con i sindacati al fine di prevedere e garantire i diritti e le tutele verso i propri dipendenti contro ogni tipo di discriminazione;
- adeguati presidi organizzativi e la presenza del genere di minoranza negli organi di indirizzo e controllo dell'organizzazione nonché la presenza di processi volti a identificare e porre rimedio a qualsiasi evento di non inclusione;
- l'accesso neutrale dei generi ai percorsi di carriera e di crescita interni e la relativa accelerazione;
- politiche a sostegno della genitorialità nelle diverse forme e l'adozione di procedure che facilitino e supportino la presenza anche di donne con figli e figlie in età prescolare;
- procedure di selezione ed assunzione che definiscano regole atte a prevenire la disparità di genere, in particolare idonee a contrastare i bias;
- che le descrizioni della mansione da assumere sono neutre rispetto al genere ed il processo di reclutamento sia rivolto sia agli uomini che alle donne;
- processi finalizzati ad assicurare la non discriminazione e le pari opportunità nello sviluppo professionale e nelle promozioni, basandole esclusivamente sulle capacità ed i livelli professionali;
- il bilanciamento di genere nelle posizioni di leadership aziendale, in correlazione con il settore specifico e le specifiche mansioni;
- che le opportunità di carriera ed i programmi per lo sviluppo professionale sono rivolte all'intero organico aziendale;
- i dati relativi allo stato delle assunzioni, alla situazione per genere, alla situazione maschile e femminile per ognuna delle professioni, alla formazione, alla promozione professionale, ai livelli, ai passaggi di categoria o di qualifica, ad altri fenomeni di mobilità, all'intervento della CIG, ai licenziamenti, ai prepensionamenti e pensionamenti ed alla retribuzione effettivamente corrisposta;
- un ambiente lavorativo che favorisca la diversity e tuteli il benessere psico-fisico dei/delle dipendenti un meccanismo di controllo per evitare pratiche che non corrispondano alle politiche non discriminatorie dichiarate, comprendendo stipendi, benefit, bonus, programmi di welfare;
- l'informazione ai/alle dipendenti delle politiche retributive adottate in azienda anche con riferimento a benefit, bonus, programmi di welfare;
- programmi specifici per i congedi di maternità o di paternità e modalità di informazione circa gli eventuali cambiamenti importanti che avvengono sul luogo di lavoro durante il congedo;
- meccanismi di informazione finalizzati a incentivare la richiesta del congedo per paternità;
- iniziative specifiche per supportare i/le dipendenti nelle loro attività genitoriali e di caregiver;



Politica per la parità di genere

MG 6.1

Rev. 0

Data: 21/01/2025

- misure per garantire l'equilibrio vita-lavoro (work-life balance) rivolte a tutti/e i/le dipendenti;
- possibilità di smart working/telelavoro o di altre forme di lavoro flessibile, nonché orario elastico e flessibile;

La Direzione

Il comitato guida

Politik für die Gleichstellung der Geschlechter

MG 6.1

Rev. 0

Datum: 21.01.2025

Im Einklang mit den Unternehmensrichtlinien zur Förderung der Geschlechtergleichstellung, zur Wertschätzung von Vielfalt und zur Unterstützung der Stärkung von Frauen gewährleistet die Unternehmensleitung in Zusammenarbeit mit dem Lenkungsausschuss und in Übereinstimmung mit der Norm UNI PdR 125:2022:

- ! Die Achtung des verfassungsmäßigen Grundsatzes der Gleichheit innerhalb der Organisation und bei der täglichen Arbeitsausübung;
- ! Die Entwicklung eines integrativen Arbeitsumfeldes;
- ! Die Einführung von Maßnahmen zur Verhinderung jeglicher Form von Diskriminierung, insbesondere geschlechtsbezogener, am Arbeitsplatz sowie im Einstellungsprozess;
- ! Die Organisation von Schulungen und Initiativen zur Förderung der Grundsätze der Gleichheit und Geschlechterparität, für deren Umsetzung die Unternehmensleitung einsteht;
- ! Die Festlegung von Richtlinien zur Vereinbarkeit von Elternschaft und Berufsleben;
- ! Gleiche Entwicklungsmöglichkeiten im Unternehmen und Entgeltgleichheit;
- ! Das Verbot, während Vorstellungsgesprächen Fragen zur Ehe oder familiären Situation oder zu persönlichen Zukunftsplänen zu stellen;
- ! Die Gewährleistung von Entgeltgerechtigkeit zwischen den Geschlechtern;
- ! Eine regelmäßige Überprüfung dieser Politik als Teil der Evaluierung und Verbesserung des Managementsystems;
- ! Eine ausgewogene Geschlechtervertretung bei Podiumsdiskussionen, Veranstaltungen, Konferenzen oder anderen – auch wissenschaftlichen – Events;
- ! Gleichberechtigte Teilnahme an Schulungs- und Entwicklungsprogrammen beider Geschlechter, einschließlich Führungskräfte Trainings;
- ! Dienstleistungen zur besseren Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben;

- ! Die Beibehaltung von Leistungen und Initiativen, die die Elternschaft als Gelegenheit zur Entwicklung neuer Kompetenzen anerkennen – zugunsten von Mitarbeitenden und Organisation – und die Beziehung zwischen Mitarbeitenden und Unternehmen vor, während und nach Mutterschaft und Vaterschaft schützen;
- ! Interne Mobilitäts- und Nachfolgepolitiken für Führungspositionen, die mit den Prinzipien einer inklusiven und geschlechtergerechten Organisation übereinstimmen;
- ! Die Festlegung und kontinuierliche Überwachung von Prozessindikatoren in verschiedenen Bereichen wie Kultur und Strategie, Governance, HR, Entwicklungschancen und Inklusion von Frauen im Unternehmen, Entgeltgleichheit und Vereinbarkeit von Elternschaft und Beruf;
- ! Die Prinzipien und Ziele von Inklusion, Geschlechtergleichstellung und Sensibilität für Gender-Diversität;
- ! Eine funktionale Zusammenarbeit mit Branchenverbänden und Gewerkschaften, um Rechte und Schutzmaßnahmen für Mitarbeitende gegen jegliche Diskriminierung zu gewährleisten;
- ! Angemessene organisatorische Maßnahmen und die Vertretung von Minderheitengeschlechtern in Leitungs- und Kontrollorganen der Organisation sowie Prozesse zur Identifikation und Behebung von nicht-inkludierenden Ereignissen;
- ! Geschlechterneutrale Zugänge zu Karriere- und Entwicklungspfaden sowie deren Förderung;
- ! Elternschaft unterstützende Politiken in ihren verschiedenen Ausprägungen und Verfahren, die die Integration auch von Müttern mit Kleinkindern erleichtern;
- ! Auswahl- und Einstellungsverfahren, die Regeln definieren, um Geschlechterdiskriminierung – insbesondere durch Bias – zu vermeiden;
- ! Stellenbeschreibungen, die geschlechtsneutral formuliert sind, und Rekrutierungsprozesse, die sich an Männer und Frauen richten;
- ! Prozesse zur Sicherstellung der Nichtdiskriminierung und Chancengleichheit bei beruflicher Entwicklung und Beförderung, basierend ausschließlich auf Fähigkeiten und beruflichem Niveau;
- ! Ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis in Führungspositionen, angepasst an den jeweiligen Sektor und die spezifischen Aufgabenbereiche;
- ! Entwicklungsmöglichkeiten und Programme für die gesamte Belegschaft;
- ! Daten über Neueinstellungen, geschlechtsspezifische Verteilungen in Berufsgruppen, Aus- und Weiterbildung, beruflichen Aufstieg, Einstufungen, Kategoriewechsel, Mobilität, Inanspruchnahme von Kurzarbeit, Kündigungen, Vorruhestand, Pensionierungen und tatsächlich gezahlte Gehälter;
- ! Ein Arbeitsumfeld, das Vielfalt fördert und das psychische und physische Wohlbefinden der Mitarbeitenden schützt sowie Kontrollmechanismen zur Vermeidung nicht mit den deklarierten Antidiskriminierungspolitiken übereinstimmender Praktiken – einschließlich Löhne, Zusatzleistungen, Boni, Welfare-Programme;
- ! Information der Mitarbeitenden über die im Unternehmen angewandte Vergütungspolitik, einschließlich Zusatzleistungen, Boni und Welfare-Programme;
- ! Spezifische Programme für Mutterschafts- oder Vaterschaftsurlaub und Informationswege über wesentliche Änderungen am Arbeitsplatz während des Urlaubs;
- ! Informationsmaßnahmen zur Förderung der Inanspruchnahme von Vaterschaftsurlaub;
- ! Spezifische Initiativen zur Unterstützung von Mitarbeitenden in ihrer Eltern- oder Pflegeverantwortung;



Politica per la parità di genere

MG 6.1

Rev. 0

Data: 21/01/2025

- ! Maßnahmen zur Gewährleistung einer Work-Life-Balance für alle Mitarbeitenden;
- ! Möglichkeiten für Homeoffice/Telearbeit oder andere flexible Arbeitsformen sowie flexible und anpassbare Arbeitszeiten.

Die Unternehmensleitung
Der Lenkungsausschuss