

Dichiarazione

Politica per la Parità di Genere ed Inclusione

Gruppo Ecosafety srl, nell'ambito del Sistema di Gestione dell'Organizzazione, ha intrapreso un percorso improntato al perseguimento del sistema di gestione per la parità di genere, al fine di promuovere e tutelare la diversità e le pari opportunità all'interno dell'Azienda, in linea con la UNI/PdR 125/2022.

Ci proponiamo di svolgere in modo etico e rispettoso dei diritti e delle inclinazioni di tutti i dipendenti e collaboratori le attività che offriamo perché pensiamo che questo costituisca un valore aggiunto anche per i clienti e gli stakeholder, oltre che per il personale.

Per questo motivo abbiamo definito un piano di azione impostando un modello gestionale che garantisca nel tempo il mantenimento dei requisiti definiti ed attuati, misurando gli stati di avanzamento dei risultati attraverso la predisposizione di specifici KPI di cui renderemo conto nei documenti del sistema di gestione, attraverso il quale manteniamo e verifichiamo le azioni pianificate.

PROCESSO DI SELEZIONE E RECRUITING

Ci impegniamo a perseguire la parità di genere in fase di selezione e assunzione rivolgendoci ad una rosa di candidati senza distinzione di genere. Il processo di selezione si svolge secondo una metodologia standardizzata per garantire pari opportunità in ogni sua fase: è previsto un adeguato onboarding dei nuovi assunti e un efficace affiancamento/formazione del dipendente nell'ambito dell'attività lavorativa assegnata.;

SISTEMA DI VALUTAZIONE DELLE PERFORMANCE

Ci impegniamo ad offrire pari opportunità di sviluppo senza alcuna discriminazione di genere, definendo standard trasparenti e coerenti con la politica di parità e inclusione; il sistema di valutazione della Performance è improntato al dialogo costante tra Responsabili e Collaboratori e ciò rafforza l'impegno di ciascuno rispetto agli obiettivi e alle sfide dell'azienda

FORMAZIONE E SVILUPPO DEL PERSONALE

Ci impegniamo ad erogare momenti formativi diretti a tutti i dipendenti volti a sensibilizzare l'organizzazione sul tema della valorizzazione delle differenze, la parità di genere, l'inclusione, bias cognitivi. Inoltre ci impegniamo a coinvolgere tutti, in maniera equa, in tutte le iniziative e percorsi formativi (almeno un corso l'anno per aggiornamento professionale). Le persone coinvolte nei processi di assunzione ricevono un'adeguata formazione sulla parità di genere e bias cognitivi che possono impattare negativamente i processi di selezione.

VALORIZZAZIONE DEL POTENZIALE

Ci impegnano a promuovere una cultura basata sulla meritocrazia e sul rispetto delle persone indipendentemente dal genere attraverso un'adeguata selezione di candidate/i del genere meno rappresentato, con l'obiettivo di raggiungere l'equilibrio di genere

DEFINIZIONE POLITICHE RETRIBUTIVE

Ci impegniamo ad incentivare sistemi retributivi periodici, di breve e lungo termine, secondo i principi di riconoscimento delle responsabilità attribuite e dei risultati raggiunti. Inoltre ci impegniamo a garantire equità e opportunità di accesso ai medesimi trattamenti retributivi a tutti i dipendenti, rispettando le norme che regolano i rispettivi accordi, indipendentemente dal genere.

ASPETTI GESTIONALI LEGATI ALL'ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

Ci impegniamo ad attuare il work-life balance dei nostri dipendenti in tutte le fasi della vita personale e professionale della persona con strumenti di lavoro flessibile (es. smart working) e con tempi compatibili rispetto agli obiettivi assegnati. Inoltre ci impegniamo ad evitare qualsiasi discriminazione legata a lunghi periodi di assenza dal lavoro (es. per malattia, maternità etc...), favorendo il contatto con l'Azienda durante lo stesso e favorendo il reinserimento al termine.

La presente Politica di Parità di Genere ed Inclusione aziendale si integra con le Politiche aziendali in ambito di Qualità, Sicurezza e Ambiente, Sicurezza dei dati ed è

a) definita dalla Direzione, in coordinamento con il Comitato pari opportunità (CPO);

b) comunicata e diffusa all'interno dell'organizzazione ed alle proprie parti interessate;

c) oggetto di formazione e sensibilizzazione del management aziendale,

d) revisionata o confermata periodicamente in fase di revisione sulla base degli accadimenti, dei cambiamenti e dei risultati dei monitoraggi e delle verifiche:

Roma, 03.02.2023



F.to Rappresentante Legale