

POLITICA PARITÀ DI GENERE
AZZEROCO₂

Politica Parità di Genere Azzeroco₂

Data di emissione: 19/10/2023

Data di revisione: Rev_00

1. Introduzione

La presente Politica è stata sviluppata in conformità alla prassi UNI PdR 125:2022 al fine di promuovere l'uguaglianza di genere e prevenire ogni forma di discriminazione basata sul genere nell'ambito dell'organizzazione.

Azzeroco₂ crede che lo sviluppo di un modello culturale che promuove parità di genere, diversity e inclusione, oltre a creare “valore sociale” apprezzato nel contesto di mercato e istituzionale, sia anche un driver di sviluppo aziendale. L’Azienda considera questi tre principi, come valori fondanti per le sue attività e nel suo modello di governance. Questo approccio favorisce la formazione di team collaborativi e ad alte prestazioni, capaci di ideare soluzioni innovative e culturalmente rilevanti.

Pertanto, Azzeroco₂ intende assicurare un approccio alle Risorse Umane che offra possibilità di crescita professionale eque per tutte le persone all’interno dell’organizzazione. In tal senso, l’azienda vuole valorizzare le diversità in ogni settore e ruolo dell’organizzazione, mantenendo e sviluppando processi che promuovano l’empowerment femminile nelle attività aziendali. Azzeroco₂ si impegna a creare un ambiente di lavoro inclusivo, in cui ogni individuo abbia pari opportunità di crescita e sia rispettato e valorizzato, potendo esprimere sé stesso all’interno dell’organizzazione e contribuire al meglio del suo potenziale, indipendentemente dal proprio genere. Si favorisce un contesto in cui vengono accolti punti di vista diversi, prospettive uniche e l'individualità di ciascuna e ciascuno. Inoltre, l’organizzazione mira ad un modello di leadership equilibrato ed eterogeneo, che consideri e valuti i contributi di entrambi i generi in modo equo nei processi decisionali.

La strategia adottata combina l'integrazione della dimensione di genere con azioni mirate, seguendo il principio guida dell'intersezionalità. In questo modo, si mira ad affrontare le questioni di genere in modo olistico e a considerare le interconnessioni con altre dimensioni dell'identità.

2. Riferimenti normativi

Tale politica ribadisce l’impegno dell’azienda a rispettare e a divulgare attivamente i principi previsti dalla nostra Costituzione, dalla normativa vigente italiana ed europea, dalle disposizioni contrattuali e dalle Convenzioni e gli Standard di riferimento, tra cui:

- Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile e i relativi obiettivi di Sviluppo Sostenibile - Sustainable Development Goals - SDGs;
- Global Compact e Women's Empowerment Principles delle Nazioni Unite;
- Dichiarazione Universale dei Diritti Umani;
- Convenzione Europea sui Diritti dell'Uomo;
- Convenzione di Istanbul;
- Le Convenzioni delle Nazioni Unite sui diritti delle donne e sull'eliminazione di ogni forma di discriminazione;
- Dichiarazione sui Principi e i Diritti Fondamentali nel Lavoro e le otto Convenzioni fondamentali dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO);
- Convenzione ILO sulla violenza e sulle molestie del giugno 2019.

3. Principi Fondamentali

Pari Opportunità: stesse opportunità di assunzione, sviluppo professionale, retribuzione, welfare e avanzamento di carriera, basate esclusivamente sulle competenze e le prestazioni individuali.

Diversity e Inclusione: promozione e valorizzazione della diversità di genere, etnia, background, età, provenienza, ecc., delle persone e creazione di spazi sicuri e inclusivi che permettano l'espressione di queste diversità in modo sano, all'interno e all'esterno dell'organizzazione, tra i propri partner commerciali, rendendole un punto di forza e un ingrediente fondamentale per il successo aziendale.

Non Discriminazione e Prevenzione: divieto e prevenzione di qualsiasi condotta che possa influire negativamente sulla dignità di una persona, ad avere tolleranza zero verso le molestie e tutte le forme di discriminazione su terreni quali: sesso, identità di genere, età, origine, religione, orientamento di genere, aspetto fisico, salute, disabilità, attività sindacale, opinioni politiche, nazionalità, situazione familiare.

Retribuzione Equa: retribuzione basata su una valutazione obiettiva del ruolo e delle responsabilità, senza alcuna discriminazione relativa al genere.

Consapevolezza e Formazione: attività di formazione e informazione costante mirante a sensibilizzare i dipendenti sulle questioni di genere, promuovendo la comprensione e il rispetto reciproco, per creare una cultura inclusiva.

4. Obiettivi

La presente Policy sulla Parità di Genere è stata adottata per promuovere l'uguaglianza di genere all'interno e all'esterno dell'organizzazione, riflettendo l'impegno costante dell'azienda nel creare un ambiente di lavoro equo, inclusivo e rispettoso per tutte e tutti. Nell'implementare questa Politica, Azzeroco₂ auspica un cambiamento più ampio per una maggiore parità di diritti e opportunità tra generi lungo tutto il tessuto socio-economico del Paese. L'azienda con il suo operato cerca di incoraggiare e diffondere una cultura più inclusiva tra i suoi stakeholder.

Gli obiettivi principali sono: creare un ambiente di lavoro inclusivo e che incoraggi e sostenga l'emersione e lo sviluppo di competenze e talenti di ogni persona, eliminare e prevenire ogni tipo di violenza di genere, combattere gli stereotipi sessisti, colmare il divario di genere nel mercato del lavoro, raggiungere la parità nella partecipazione in azienda, affrontare il problema del divario retributivo, conseguire l'equilibrio di genere nel processo decisionale.

Nello specifico, Azzeroco₂ mira a:

- rispettare e valorizzare i principi costituzionali di parità ed uguaglianza e le disposizioni legislative in materia di pari opportunità, diversità e inclusività di ogni genere;
- adottare politiche e procedure per favorire l'occupazione femminile;
- adottare misure che favoriscano l'effettiva parità di genere in ambito lavorativo, tra cui: pari opportunità nell'accesso al lavoro, parità retributiva, pari accesso alle opportunità di carriera e di formazione, piena attuazione del congedo di paternità in linea con le migliori pratiche europee;
- promuovere politiche di welfare a sostegno del "lavoro silenzioso" di chi si dedica alla cura della famiglia;
- garantire condizioni di lavoro sempre migliori ed eque per lavoratrici e lavoratori,
- assicurare a tutto il personale adeguata formazione e informazione in materia di etica, inclusività e pari opportunità;
- coinvolgere in maniera attiva gli stakeholder (clienti, partners, fornitori, ecc.), promuovendo principi di uguaglianza e non discriminazione;
- adottare un approccio di dialogo e confronto nei rapporti con i dipendenti al fine di coinvolgerli nell'impegno verso la sostenibilità sociale e sensibilizzarli nei confronti dei principi della parità di genere;

5. Responsabilità dell'Organizzazione

L'Alta Direzione ha identificato una risorsa competente per la direzione del sistema di gestione nella figura della Responsabile Risorse Umane e del Sistema di Gestione Qualità.

Inoltre, al fine di creare un presidio attivo in tema di Parità di Genere, Il Consiglio di Amministrazione, in data 19/10/2023 ha costituito il Comitato Parità di Genere, composto dalla Responsabile del Sistema di Gestione, un rappresentante dell'Alta Direzione e da altri membri rappresentanti le diverse divisioni aziendali.

Per ognuna delle categorie di seguito indicate, la presente politica esprime i principi a cui l'organizzazione si ispira.

- I. Selezione ed assunzione (recruitment): Azzeroco₂ si impegna ad attrarre e assumere persone con diversi background e abilità, perseguendo la parità di genere in fase di selezione e assunzione attraverso l'individuazione di una rosa di candidati tendenzialmente paritetica tra generi, valorizzando nel processo di assunzione la meritocrazia, considerando esperienze, capacità e competenze, come criteri guida nella scelta delle candidature migliori. Azzeroco₂ prevede, in fase di selezione e assunzione del personale, un approccio equo nei confronti di qualsiasi profilo di candidata/o, prevenendo in modo attento qualsiasi comportamento discriminatorio e/o offensivo. Azzeroco₂ predispone descrizioni della mansione in modo neutro rispetto al genere e processi di reclutamento rivolti a tutte e tutti.
- II. Gestione della carriera: durante tutto il ciclo professionale del proprio personale, Azzeroco₂ pone particolare attenzione alle pari opportunità di sviluppo professionale e di promozione, basandole esclusivamente sulle capacità personali, skill e livelli professionali che caratterizzano il/la dipendente. L'Azienda tende a bilanciare la presenza di uomini e donne sui luoghi di lavoro, sia per settore specifico sia per specifica mansione, favorendo la diversità e il benessere psico-fisico di tutto il personale. Ad esso, infatti, Azzeroco₂ rivolge l'opportunità di ricevere specifica formazione o specifiche comunicazioni sul miglioramento delle competenze professionali e sulla gestione degli ostacoli che possono crearsi sul luogo di lavoro. Viene garantita la partecipazione equa e paritaria a percorsi di formazione e di valorizzazione, con la presenza di tutto il personale interessato, indipendentemente dal genere, inclusi corsi sulla leadership.
- III. Equità salariale: Azzeroco₂, nel rispetto di quanto previsto dai CCNL, garantisce la parità salariale alle/ai dipendenti a prescindere dal genere, rispettando le esigenze delle persone per ogni genere, età o orientamento sessuale/culturale.
- IV. Genitorialità e cura: Azzeroco₂ si impegna a supportare, anche a tutela della genitorialità, le/i dipendenti durante e dopo periodi di lunga assenza dal lavoro, evitando qualsiasi discriminazione durante e dopo il congedo, consentendo di rimanere in contatto con

l'azienda durante lo stesso e favorendo il reinserimento al termine. Nel rispetto della persona umana e della realizzazione della sua vita privata, è riconosciuto il pieno godimento del diritto del congedo di maternità/paternità incentivando in particolar modo la richiesta per il congedo di paternità. Azzeroco₂ tutela e garantisce il mantenimento delle condizioni lavorative pregresse al congedo, sostenendo il lavoratore/la lavoratrice nella fase di reintegro con specifiche attività di supporto.

- V. Conciliazione dei tempi vita-lavoro (work-life balance): Azzeroco₂ offre un'opzione di lavoro flessibile, come il telelavoro, il lavoro part-time, elasticità dell'orario lavorativo, ecc., per migliorare l'equilibrio tra vita professionale e personale del personale in modo non penalizzante. L'Azienda si impegna a strutturare obiettivi personali, attività, carico di lavoro, riunioni, ecc., affinché nessun/a dipendente debba lavorare al di fuori del proprio orario di lavoro e sia garantito il diritto alla disconnessione.
- VI. Prevenzione discriminazione, abusi e molestie: Azzeroco₂ si impegna a garantire che i generi siano equamente rappresentati in tutte le attività e ruoli aziendali, inclusa la partecipazione a eventi, congressi e manifestazioni, e lavora attivamente per prevenire qualsiasi forma di discriminazione. L'Azienda adotta misure per prevenire le molestie sessuali sul luogo di lavoro attraverso programmi di sensibilizzazione che accrescono la consapevolezza sulla tematica e promuovono comportamenti rispettosi. Sono severamente vietati abusi fisici, verbali o digitali in ambito lavorativo. Azzeroco₂ incoraggia un linguaggio gentile e inclusivo tra i propri dipendenti e le proprie dipendenti, condannando ogni forma di discriminazione, sia nella fase di assunzione che nelle decisioni relative a promozioni o premi aziendali, indipendentemente da etnia, sesso, età, religione, opinione politica, nazionalità o classe sociale. È previsto un sistema di reclami per denunciare, anche anonimamente, qualsiasi tipo di abuso, molestia, discriminazione o comportamento sessista.

All'interno del suo Piano d'Azione Strategico, elaborato di concerto tra l'Alta Direzione, rappresentata dal Consiglio di Amministrazione, ed il Comitato Guida, Azzeroco₂ stabilisce degli standard specifici per ognuna di queste aree, a cui sono associati procedure e processi verificati e verificabili, nonché degli obiettivi di parità raggiungibili, specifici e misurabili, che sottopone ad analisi e verifica periodica anche al fine di revisionare le procedure connesse.

Azzeroco₂ si impegna a condurre analisi periodiche sull'uguaglianza di genere nei processi di assunzione, retribuzione e avanzamento, con l'obiettivo di identificare e correggere eventuali squilibri.

6. Reclami

Ogni lavoratore e lavoratrice può sporgere reclami in relazione a fatti e accadimenti aventi natura di abuso, molestia, offesa, discriminazione o illegalità verificatisi nell'ambito lavorativo o ad esso legati e in contrasto con i principi di parità di genere, tramite canali di segnalazione chiari e accessibili, che garantiscono la riservatezza e l'azione tempestiva in risposta a qualsiasi reclamo.

Lavoratori e lavoratrici possono farsi promotori/trici di reclami anche tramite il Comitato di Parità di Genere. Il reclamo può avere forma anonima, tramite la compilazione del seguente modulo [LINK](#). Azzeroco₂ garantisce la massima riservatezza sui fatti denunciati o evidenziati, nei limiti della libertà di indagine.

Le segnalazioni di reclamo avanzate da una o più parti interessate e indirizzate ad Azzeroco₂, aventi per oggetto temi inerenti al sistema di Parità di Genere, sono raccolte dal Comitato Guida. La persona che presenta il reclamo può chiedere nella sua segnalazione, che uno o più membri del Comitato Parità di Genere siano esclusi dalle indagini perché coinvolti o in una situazione di conflitto di interessi.

7. Comunicazione, Implementazione e Ambito di Applicazione

La presente Politica è rivolta a tutti/e i/le dipendenti e collaboratori/trici di Azzeroco₂ ed è condivisa con tutti i suoi principali stakeholder, fornitori e clienti, attraverso mezzi appropriati come attività formative, il sito web aziendale, la mailing list o riunioni informative.

Azzeroco₂ mira ad avere un impatto maggiore nella propria rete di valore ed essere un punto di riferimento per altre realtà aziendali.

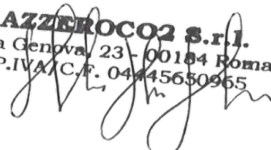
A livello di comunicazione (attività di marketing e pubblicità) Azzeroco₂ dichiara in modo trasparente la volontà di perseguire la parità di genere, valorizzare le diversità e supportare l'empowerment femminile.

8. Revisione della Politica

Questa politica sarà soggetta a revisione periodica su base triennale, al fine di garantire che rimanga allineata alle nuove direttive e normative sulla parità di genere.

Firma: [Inserire nome e posizione del firmatario]

AZZEROCO2 S.r.l.
Via Genova, 23 - 00184 Roma
P.IVA/C.F. 04445650965



Data: [Inserire data di firma]