

I principi a fondamento delle presenti "Politiche di dettaglio per la Parità di Genere" sono riportati nella **"Politica Integrata per la Qualità, l'Ambiente, la Sicurezza e la Parità di Genere"**, cui si rimanda.

Il CONSORZIO UNING, al fine di conciliare le attività aziendali con il contesto sociale con cui interagisce, in una prospettiva di sostenibilità del business, ha assunto l'impegno di promuovere e tutelare la diversità e le pari opportunità nella propria organizzazione, attraverso l'adozione di un Sistema di Gestione per la Parità di Genere, secondo la prassi di riferimento UNI/PdR 125.

Gli obiettivi di dettaglio che concretizzano tale impegno sono di seguito articolati.

SELEZIONE E ASSUNZIONE

Nell'ambito del processo di Gestione delle Risorse Umane, il Consorzio Uning si impegna a garantire l'applicazione di principi paritari ed antidiscriminatori, a partire dalla fase di selezione del personale, per tutto il percorso lavorativo, fino alla cessazione del rapporto.

Pertanto persegue i seguenti obiettivi:

- definire descrizioni delle mansioni neutrali rispetto al genere;
- assicurare lo svolgimento del processo di selezione in conformità alle leggi in materia di pari opportunità;
- assicurare nella scelta dei candidati il rispetto dei principi di non discriminazione e inclusione;
- garantire che durante i colloqui non vengano rivolti al candidato quesiti che possano rappresentare fonte di discriminazione;
- offrire retribuzioni eque e paritarie.

GESTIONE DELLA CARRIERA

Allo scopo di favorire pari opportunità di carriera e sviluppo professionale, il Consorzio Uning si impegna a:

- tendere al bilanciamento della presenza di uomini e di donne sui luoghi di lavoro, compatibilmente con la disponibilità di candidature;
- garantire la partecipazione equa e paritaria a percorsi di formazione e di valorizzazione;
- basare le opportunità di sviluppo professionale e di promozioni esclusivamente su criteri di merito e di competenze.

EQUITÀ SALARIALE

I principi di oggettività, equità e trasparenza sono a fondamento della politica retributiva del Consorzio Uning, che si pone i seguenti obiettivi:

- la trasparenza e il dialogo con i dipendenti riguardo le politiche retributive adottate;
- una retribuzione ed un'incentivazione neutrali rispetto al genere e basati sull'imparzialità e la valorizzazione del merito;
- la strutturazione di sistemi di incentivazione variabile basati sul riconoscimento delle responsabilità, sui risultati conseguiti e sulla qualità dell'apporto professionale;
- il monitoraggio delle politiche di remunerazione rispetto alla parità di genere, al fine di correggere eventuali deviazioni.

GENITORIALITÀ, CURA E CONCILIAZIONE VITA-LAVORO

Per sostenere la genitorialità e la responsabilità di cura della famiglia e la conciliazione vita-lavoro, anche oltre quanto stabilito dal CCNL, il Consorzio Uning si impegna a:

- offrire, compatibilmente con le esigenze organizzative e la mansione, la possibilità di contrattualizzazione part time reversibile, l'opportunità di utilizzo dello smart working/telelavoro occasionale e di orario elastico in relazione alle esigenze specifiche dei lavoratori;
- riconoscere il pieno godimento dei diritti di congedo genitoriale e di astensione dal lavoro, nel rispetto della normativa applicabile;

- evitare qualsiasi discriminazione durante e dopo il congedo genitoriale;
- assistere la maternità prima, durante e dopo la nascita del figlio;
- incentivare, in particolar modo, la richiesta per il congedo di paternità;
- supportare i dipendenti durante e dopo periodi di lunga assenza dal lavoro;
- garantire il mantenimento delle condizioni lavorative pregresse al congedo;
- esaminare periodicamente le esigenze di flessibilità dei/delle dipendenti.

PREVENZIONE DI OGNI FORMA DI ABUSO FISICO, VERBALE, DIGITALE

Il principio di “toleranza zero” nei confronti di qualsiasi tipo di abuso o molestia, rappresenta un pilastro fondamentale nelle Politiche di Parità di Genere del Consorzio Uning, che in tale ambito si impegna a:

- prevedere l'erogazione di una formazione specifica a tutti i livelli aziendali su queste tematiche;
- promuovere l'utilizzo di un linguaggio idoneo a garantire un ambiente di lavoro inclusivo e neutrale rispetto al genere;
- individuare i rischi relativi ad abusi e molestie e pianificare le azioni di prevenzione in relazione ai rischi individuati;
- rendere disponibili adeguati canali per la raccolta e analisi delle segnalazioni inerenti ad abusi e molestie e, ove accertate, definire tempestivamente le necessarie azioni correttive;
- tutelare le persone segnalanti da successive eventuali ritorsioni;
- indagare, attraverso la conduzione di survey presso i/le dipendenti, per acquisire informazioni su eventuali esperienze di discriminazione, molestie o violenze.

COMUNICAZIONE

È importante che i processi di comunicazione aziendale, rivolti sia all'interno che all'esterno dell'organizzazione, interpretino i principi etici ispiratori della Politica per la Parità di Genere. Pertanto il Consorzio Uning ha stabilito di:

- plasmare il linguaggio e l'intero stile comunicativo aziendale ai principi di equità, parità di genere e valorizzazione delle diversità;
- sensibilizzare all'utilizzo di un linguaggio gentile, rispettoso e inclusivo;
- comunicare alle parti interessate il proprio impegno riguardo ai temi di parità di genere;
- ascoltare il personale e coinvolgerlo nel processo di miglioramento continuo.

Il Consorzio Uning si impegna a coinvolgere tutto il personale interno, le società consorziate ed i collaboratori, affinché adeguino i loro comportamenti ai principi ed obiettivi enunciati nelle presenti Politiche per la Parità di Genere.

Consorzio Uning S.c.a r.l.

Presidente del CdA

Prof. Ing. Matteo Ranieri