# Politica pari opportunità

La presente **Politica delle pari opportunità** che **indirizza il modo in cui la Menowatt GE,** da questo momento identificata come Organizzazione**, persegue la Parità di Genere concretizzando misure specifiche a livello culturale e organizzativo a favore delle pari opportunità tra uomini e donne nel mondo del lavoro** con lo scopo di:
• sostenere a tutti i livelli la diffusione di una cultura basata sul rispetto reciproco delle diversità e delle pari opportunità, con particolare attenzione a quelle di genere, al fine di promuovere l'espressione del potenziale di ognuno per il progresso dell'Organizzazione;
• garantire nello svolgimento del nostro lavoro rispetto, pari opportunità, equità e meritocrazia per ogni persona in tutte le fasi che caratterizzano la "people experience journey[1]";
• favorire un corretto equilibrio tra vita professionale ed extra professionale di chi collabora con l'Organizzazione senza vincoli di genere;
• valorizzare la genitorialità come momento importante di vita e di crescita personale e professionale sia per le mamme che per i papà;
• opporsi ed evitare ogni discriminazione illecita, come previsto dalla Politica EDI di Gruppo, con particolare attenzione al genere e alla genitorialità;
• promuovere la Parità di Genere anche fuori dai confini aziendali nell'ambito dei rapporti con Clienti e Fornitori, Comunità e Territori con cui l'Organizzazione opera.
L'Organizzazione, attraverso l'implementazione di un Sistema di Gestione per la Parità di Genere conforme a quanto previsto dalla UNI/PdR 125:2022, intende formalizzare un percorso di cambiamento culturale ed organizzativo al fine di raggiungere gli obiettivi della Parità di Genere

**L'IMPEGNO DELL'ORGANIZZAZIONE PER LA PARITÀ DI GENERE**
Agendo i valori di Attenzione, Passione, Apprendimento Continuo e Innovazione, Collaborazione, Sostenibilità e Responsabilità, l'Organizzazione con tutte le sue persone è impegnata nello sviluppo di una cultura e di un ambiente lavorativo che favoriscano Equità, Diversità e Inclusione, Parità di Genere, Empowerment Femminile e tutelino il benessere psico-fisico delle persone eliminando ogni ostacolo alle pari opportunità di donne e uomini nel lavoro, sia a livello culturale che organizzativo rispetto ai seguenti processi:
• ACCESSO AL LAVORO (RICERCA e SELEZIONE, ONBOARDING)
• FORMAZIONE
• VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI E SVILUPPO PROFESSIONALE
• REMUNERAZIONE
• GESTIONE DELLA GENITORIALITÀ
• INCLUSIVITÀ
• ASCOLTO E COMUNICAZIONE

**ACCESSO AL LAVORO**: l'Organizzazione consolida processi di reclutamento e selezione diretti a eliminare qualsiasi tipo di discriminazione e garantire equità e meritocrazia, valorizzando le diversità. Per questo motivo le offerte di lavoro sono costruite in modo gender neutral, scritte utilizzando un linguaggio inclusivo, la scelta della candidatura più adatta per ogni posizione viene basata esclusivamente su esperienze, capacità e competenze prevedendo un'apposita formazione su parità di genere, bias e stereotipi per le persone coinvolte in tali processi. All'interno del processo di onboarding[2] l'Organizzazione esplicita l'importanza riconosciuta al tema dell'Equità, Diversità e Inclusione e della Parità di Genere richiedendo alle proprie persone di esprimere nel loro lavoro quotidiano questa attenzione attraverso i loro linguaggi, comportamenti ed azioni, concorrendo così ad aiutare l'Organizzazione a fornire pari opportunità nel mondo del lavoro e prevenire bullismo, molestie, vittimizzazione e discriminazione.

**FORMAZIONE**: l'Organizzazione riconosce il valore dell'apprendimento continuo e rende disponibili e facilmente accessibili opportunità di formazione e sviluppo per tutte le proprie

[1] La metafora del viaggio è infatti quella più indicata per descrivere **il percorso di un dipendente in azienda**. Una storia fatta di incontri, relazioni, crescita, gratificazioni ed emozioni
[2] processo atto ad accogliere la nuova risorsa in azienda per aiutarla ad acclimatarsi alle proprie mansioni.

persone in azienda, ponendo particolare attenzione alle tematiche EDI e Parità di Genere, incoraggiando tutti a sviluppare il proprio potenziale, affinché i talenti e le risorse individuali possano contribuire a massimizzare l'efficienza dell'Organizzazione stessa.

**VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI e SVILUPPO PROFESSIONALE**: l'Organizzazione ha sviluppato processi di valutazione delle prestazioni basati su responsabilità, competenze e risultati, incentivando un dialogo costruttivo e rispettoso tra Responsabili e Collaboratori/trici provvedendo a rendere facilmente accessibili e fruibili gli strumenti di valutazione, effettuando sessioni formative dedicate ad accompagnare Valutati/e e Valutatori/trici nello svolgimento corretto e libero da distorsioni della valutazione e della restituzione del feed back. Per tutto il personale è prevista la possibilità di mobilità interna candidandosi alle posizioni aperte internamente garantendo che i passaggi siano stabiliti sulla base dei risultati conseguiti (merito), definiti e misurati in maniera trasparente attraverso criteri oggettivi e legati all'ambito lavorativo anche facendo uso di strumenti di valutazione della performance e del potenziale. L'Organizzazione promuove l'adozione di stili di leadership inclusivi e la creazione di piani di successione equilibrati per genere.

**REMUNERAZIONE**: La politica di remunerazione dell'Organizzazione è guidata dai principi di oggettività, equità e trasparenza, attraverso un sistema di valutazione delle posizioni neutro, basato su criteri di differenziazione di natura organizzativa chiari, oggettivi e condivisi, valorizzando le diverse responsabilità dei ruoli definendone il valore retributivo in base al peso relativo di ciascuno di essi all'interno dell'organizzazione. L'Organizzazione garantisce le stesse opportunità di crescita e di sviluppo valorizzando all'interno di ogni ruolo il merito di chi li ricopre, con interventi retributivi sul fisso e sistemi di incentivazione variabile costruiti e ancorati al riconoscimento delle responsabilità, ai risultati conseguiti e alla qualità dell'apporto professionale. L'Equità remunerativa viene costruita e garantita secondo una logica di total reward[3] che combina compensi monetari con compensi non monetari quali soluzioni di welfare, formazione e sviluppo, ambiente di lavoro.

**GESTIONE DELLA GENITORIALITÀ**: Nel rispetto della persona e delle normative, l'Organizzazione riconosce il pieno godimento del diritto del congedo di maternità e paternità, sostenendone la diffusione per una partecipazione condivisa a tutti gli aspetti che questo importante momento di vita comporta. L'Organizzazione si impegna a informare, tutelare, supportare e valorizzare le persone prima, durante e dopo i periodi di assenza dal lavoro per maternità, paternità e malattia, assicurando che la persona e il team di lavoro affrontino questi momenti in modo consapevole, costruttivo e inclusivo. L'Organizzazione rende disponibile per le proprie persone la consultazione continua della intranet aziendale socializzando gli avvenimenti e i cambiamenti significativi aziendali.

**INCLUSIVITÀ E WORK-LIFE BALANCE**: l'Organizzazione considera la collaborazione, l'aiuto reciproco e lo spirito di servizio tra Colleghi e Colleghe piena espressione del principio di rispetto delle persone. Nella volontà di sostenere il benessere psicofisico individuale e famigliare delle proprie persone, l'Organizzazione mette a disposizione soluzioni flessibili di lavoro compatibili con le caratteristiche dei ruoli organizzativi e capaci di tutelare i bisogni di conciliazione espressi delle proprie persone implementando anche un piano di welfare aziendale diversificato con un'attenzione specifica a:

- consolidare e mantenere work life balance e modalità di lavoro flessibile;
- consolidare servizi di welfare familiare e valorizzazione della genitorialità.

**ASCOLTO E COMUNICAZIONE**: l'Organizzazione reputa fondamentale ascoltare le proprie persone e coinvolgerle nel processo di miglioramento continuo della people experience journey che costruisce per loro, per questo realizza periodicamente indagini sull'intera popolazione aziendale con lo scopo di monitorare la percezione di benessere organizzativo e individuale, anche con specifico riferimento alle tematiche di Equità, l'Inclusione e Parità di Genere.

[3] Sistema di ricompensa dell'azienda nei confronti dei dipendenti, che tiene conto di molteplici aspetti e che combina benefit, compensi e premi

La volontà di perseguire Equità, Parità di Genere, valorizzazione delle diversità ed Empowerment Femminile plasmano le scelte aziendali, il linguaggio e l'intero stile comunicativo dell'Organizzazione, con impatto diretto sulle comunicazioni aziendali, interne ed esterne, di marketing e pubblicità. L'attenzione a questi temi influisce inoltre le scelte di adesione ad associazioni e di partecipazione ad eventi, facendo sì che in ogni evento promosso dall'Organizzazione venga messa massima cura nell'assicurare, per quanto possibile, una composizione bilanciata per genere tra i relatori/relatrici.
Elaborando e implementando il Piano Strategico il Comitato Guida per la Parità di Genere identifica gli obiettivi da perseguire per raggiungere la Parità di Genere e ne rendiconta l'andamento nel tempo, integrandola nei comportamenti, linguaggi, azioni e attività quotidiani.

**RECLAMI E MISURE DISCIPLINARI**
L'Organizzazione adotta tolleranza zero per ogni forma di mobbing, molestia, vessazione, diffamazione, o qualsiasi altro comportamento offensivo basato su caratteristiche individuali o che possa umiliare, offendere, intimidire o insultare altre persone, realizzati da parte di Dipendenti, Lavoratori/trici, Candidati/e, Clienti, Fornitori, Visitatori/trici o qualsiasi altro Stakeholder, e prende in considerazione le segnalazioni di episodi di tale fattispecie verificatisi nel corso delle attività lavorative.
Chiunque ritenga di essere stato/a discriminato/a o trattato/a in modo iniquo in base al genere o abbia riscontrato la mancanza di Parità di Genere nel contesto aziendale, è sensibilizzato/a a segnalarlo utilizzando le stesse modalità in uso per la SA8000, senza timore alcuno di incorrere in ritorsioni.
Le violazioni a tale Politica potranno attivare l'applicazione di sanzioni disciplinari adeguate e proporzionate, tenendo anche conto dell'eventuale rilevanza penale imputabile al comportamento perpetrato.
Tutte le segnalazioni raccolte riguardanti violazioni (o sospette violazioni) della Parità di Genere verranno portate all'attenzione del Comitato Guida.

**CONCLUSIONI**
L'Organizzazione rende disponibile sul proprio sito internet la Politica di Parità di Genere applicata "a" e "da" tutti/e in Azienda (Amministratori, Membri dei consigli di amministrazione, Dipendenti attuali e potenziali nei rapporti con Colleghi e Colleghe, Clienti, Fornitori e ogni altro/a Stakeholder).
La Politica di Parità di Genere è dinamica e, con periodicità annuale, viene valutata dalla Direzione insieme al Comitato di Parità di Genere che ne detiene la responsabilità di attuazione modificandola in ragione delle esigenze o delle mutate situazioni

Fermo loc. Marina Palmense, 23 settembre 2024, rev.0

Amministratore Delegato
Marco Ceccarani

Direzione Risorse Umane
Francesco Cantalamessa