POLICY AZIENDALE

PREMESSE

EUSIDER SPA crede in una cultura fondata sul rispetto e sulla valorizzazione della diversità sotto ogni possibile profilo: di origine, sociale, religiosa, di idee politiche, di genere, età, di abilità psicofisiche, identità e orientamento sessuale.
L'impegno di EUSIDER SPA nel coltivare il valore delle persone si declina in una strategia di sviluppo e gestione delle risorse umane in grado di promuovere una cultura inclusiva per valorizzare l'accesso e la crescita nel percorso professionale garantendo uguali possibilità e promuovendo azioni concrete.
La presente policy individua e definisce finalità, strategie e buone pratiche adottate per incentivare un ambiente di lavoro collaborativo, solidale e aperto ai contributi di tutte e tutti indipendentemente da qualsiasi forma di diversità.

1. PRINCIPI GENERALI E LINEE GUIDA DI BEST PRACTICE

La diversità è un valore che deve essere fatto proprio, tutelato e incoraggiato dalle organizzazioni, con azioni concrete e trasversali a tutti i processi organizzativi e gestionali attraverso la comprensione, l'inclusione e la valorizzazione delle differenze delle persone che vi lavorano. La c.d. "contaminazione" che proviene dall'incontro delle diversità arricchisce e stimola idee creative, e costituisce un valore fondamentale che consente di comprendere e anticipare i bisogni della propria organizzazione e dei clienti.

2. A CHI SI APPLICA LA POLICY

La presente policy si applica a tutti i/le dipendenti, soci/e, fornitori, collaboratori e collaboratrici, personale di staff impegnati/e nelle diverse mansioni, sedi, commesse aziendali di EUSIDER SPA

3. COSA PREVEDE LA POLICY

La policy prevede l'adozione e l'implementazione di misure e processi interni atti a garantire un ambiente di lavoro inclusivo e rispettoso che consenta (a) lo sviluppo di relazioni professionali improntate, su tutti i livelli dell'organizzazione, a trasparenza, rispetto e fiducia reciproca; (b) la prevenzione di qualsiasi forma di discriminazione e un'adeguata valorizzazione di tutte le risorse; e (c) la crescita professionale e lo sviluppo generazionale dell'azienda sulla base dei principi di pari opportunità.

Parità di genere

EUSIDER SPA dà valore alla pari rappresentanza tra i generi e al superamento di ogni stereotipo, discriminazione o pregiudizio – anche inconsapevole - fondato su questioni di genere.

Le politiche interne della società mirano a prevenire ogni possibile forma di discriminazione e istituzionalizzano l'adozione di comportamenti, approcci e considerazioni rigorosamente improntati all'etica del rispetto tra i generi.

A tale fine, EUSIDER SPA ha adottato le seguenti misure e politiche interne:

I) Linguaggio. Utilizzo, a tutti i livelli, sia all'interno che nella comunicazione all'esterno, di un linguaggio rispettoso e inclusivo, che tenga conto della percezione soggettiva di ciascuno e delle possibili variabili della sfera identitaria e personale di ciascun soggetto prevenendo l'impiego di espressioni inappropriate e potenzialmente discriminatorie.

II) Formazione. Programmazione di percorsi di formazione, a tutti i livelli, improntati a principi di inclusione e parità promuovendo la partecipazione equa ad entrambi i sessi al fine di incidere attivamente sulla cultura dell'organizzazione;

Work-life balance. Adozione di iniziative volte a favorire le pari opportunità, la conciliazione tempi di vita e tempi di lavoro. Si dà la possibilità di avere un orario di lavoro flessibile e part time temporaneo e reversibile in caso di maternità/paternità, compatibilmente con le mansioni svolte, per favorire la conciliazione dei tempi di vita personale e lavorativa.

EUSIDER SPA garantisce il mantenimento di benefits eventualmente acquisiti prima della maternità/paternità, infatti, la maternità e la paternità non costituiscono motivo di discriminazione e di riduzione di opportunità ma vengono valutate come elementi di accrescimento e di aumento di competenze a favore della persona e dell'organizzazione.

IV) Monitoraggio. Verifica della percezione che le componenti e i componenti di EUSIDER (sia dipendenti che collaboratori/collaboratrici) hanno delle pari opportunità, del livello di inclusione e integrazione all'interno della società attraverso survey interne e rigorosamente anonime.

- EUSIDER SPA ha adottato un sistema e una procedura interna finalizzata a raccogliere, in forma anonima, tutte le segnalazioni di casi di discriminazione/non inclusività verificatesi sul luogo di lavoro. Il sistema adottato consiste nell'invio in forma anonima di un modulo di segnalazione reclami, con la seguente procedura:

Fase 1 > invio della segnalazione in forma anonima a: HELPDESK.HR@EUSIDER.COM
Fase 2 > presa in carico della segnalazione da parte della funzione HR ;
Fase 3 > monitoraggio e indagine interna condotta in forma riservata;
Fase 4 > identificazione della possibile soluzione e/o azione correttiva e migliorativa da intraprendere;
Fase 5 > ove necessario e dopo aver appurato le circostanze del caso, riporto ai vertici del problema e della possibile soluzione/azione;
Fase 6 > attuazione della soluzione/azione condivisa.

V) Cultura. Individuazione degli ostacoli di carattere culturale, organizzativo e relazionale che impediscono la piena inclusione lavorativa e adozione delle misure per la rimozione degli stessi quali, tra le altre, la presenza di processi che favoriscono la mobilità interna al fine di meglio valorizzare una risorsa, favorire la job retention e prevenire eventuali casi di mobbing.

VI) Politiche retributive. Attuazione di politiche retributive e di crescita basate su equità e performance orientate a garantire la gender equality al fine di aumentare pari opportunità di carriera;

VII) Gestione carriera. Il processo di avanzamento di carriera legato alla copertura di nuovi ruoli organizzativi avviene in base all'esperienza acquisita e ai risultati ottenuti. Anche nella crescita professionale viene perseguito l'equilibrio tra i generi, garantendo pari accesso a ruoli di responsabilità, anche con l'obiettivo di colmare gap di rappresentazione di genere eventualmente esistenti nelle unità organizzative fra le risorse a maggiore seniority, a parità di competenze, qualifiche e capacità.

VIII) Rappresentanza interna. Implementazione di processi interni volti a garantire un'equa distribuzione e una pari rappresentanza dei generi all'interno degli organi di controllo della Società.

XI) Comitato Pari Opportunità. EUSIDER SPA ha costituito un Comitato di Pari Opportunità per sostenere i principi di parità e non discriminazione di genere e per monitorare, implementare, sensibilizzare e mettere in essere opere di divulgazione finalizzate a creare una cultura del rispetto della parità e della non discriminazione di genere e contrastare i pregiudizi inconsci legati al tema dell'identità di genere e dell'orientamento sessuale.
L'obiettivo è quello di sostenere e promuovere l'innovazione, accelerare la crescita, comunicando in modo trasparente diversità e prospettive plurime connesse a tale modello.

Policy redatta il 03 ottobre 2023 e immediatamente in vigore