

Compliance UNI PdR 125 (Progetto parità di genere) Politica per la Parità di Genere

Politica per la Parità di Genere: impegni ed azioni

La nostra società garantisce **pari dignità e pari opportunità** per tutti i dipendenti e collaboratori nell'ambito di un rapporto di lavoro trasparente e appagante.

Crediamo che solo nella diversità e nella pluralità di approcci e vissuti possano nascere idee e innovazione per una società sostenibile.

A prescindere dal paese di origine, dalla cultura e religione di appartenenza, dal genere, dall'orientamento sessuale, dalle opinioni politiche, ma a partire dall'unicità di ogni Persona con le proprie caratteristiche personali, è possibile "attivare" le competenze di ognuno perché possa portare Valore in azienda.

Il Modello di Competenza che ci orienta nella scelta e nella gestione dei collaboratori, fa sì che si possa prescindere da preconcetti legati al sesso, al genere ed alla religione e ci si concentri sul reale apporto che ogni Persona può dare nel raggiungimento degli obiettivi aziendali in termini di conoscenze, competenze ed abilità.

Impegni

1. Diffondere la cultura della Persona come apportatrice di Valore in quanto Essere Umano e professionista
2. Implementare la Cultura della diversità come Valore imprescindibile dell'Unicità
3. Implementare la Cultura delle pari opportunità
4. Creare un ambiente di lavoro accogliente, libero da qualsiasi discriminazione diretta o indiretta e sanzionare qualsiasi tipo di comportamento lesivo della diversità e dell'unicità personale, sociale, politica e culturale
5. Implementare specifiche procedure per la gestione del personale, finalizzate a garantire equità in tutte le fasi del rapporto di lavoro, dal processo di selezione, all'assegnazione dei ruoli, allo sviluppo di carriera, alla valutazione della performance e sviluppo professionale, all'equità salariale, fino alla risoluzione del rapporto lavorativo
6. Consolidare la parità di genere, concretizzando un progetto strategico basato sulle migliori prassi e che definisca obiettivi verificabili e con indicatori di miglioramento qualitativo costante, incluso l'empowerment femminile
7. Progettare programmi di welfare aziendale che riconoscano il valore dell'equilibrio tra vita professionale e vita privata sviluppando programmi e iniziative per la genitorialità e cura e per la conciliazione dei tempi vita-lavoro (work-life balance).

Azioni, comunicazione e trasparenza

Viene aggiornato e monitorato il **Piano Strategico** per l'attuazione della presente Politica nell'ambito di un sistema di gestione per la parità di genere, lo stato di avanzamento e i risultati sono monitorati attraverso la predisposizione di specifici KPI.

È confermata la costituzione, a presidio di quanto espresso, un **Comitato Guida** per la parità di genere ai fini della concreta adozione e della continua ed efficace applicazione della Politica per la parità di genere.



**Compliance UNI PdR 125 (Progetto parità di genere)
Politica per la Parità di Genere**

La direzione ha confermato il suo referente per il progetto, nella persona della Dr.ssa Silvia Bottinelli in qualità di *Human Resources Director* di Axxam.

È stato definito uno specifico programma per la gestione delle segnalazioni e un sistema sanzionatorio per la prevenzione di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestie) sui luoghi di lavoro.

La presente Politica è comunicata e diffusa all'interno dell'organizzazione e tra tutte le Persone che intrattengono relazioni con la nostra società in ottica di trasparenza e collaborazione.

Bresso, 31/01/2025

Approvata dall'Organo Amministrativo