POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE E COLLEGATE

Sommario

1) Missione e visione strategica 3
2) Il percorso verso la parità di genere 3
   a) I principi ispiratori 3
   b) L'impegno della Direzione 4
3) Politiche specifiche sulla parità di genere 4
4) Monitoraggio e attuazione della politica 6
5) Diffusione della politica 6

1) Missione e visione strategica

Esti S.r.l., azienda nata nel 1996, con sede ad Idro (BS), è diventata leader nella produzione e commercializzazione di particolari in acciaio antiusura per il movimento terra, come lame e denti per benne di escavatori, pale, bulldozer, grader e spazzaneve.

2) Il percorso verso la parità di genere

Con l'obiettivo di svolgere al meglio la propria missione e in coerenza con la visione strategica, Esti ha deciso di adottare un Sistema di Gestione per la Parità di Genere (SGPG) conforme alla UNI/PdR125:2022, quale valido strumento per assicurare la parità di genere relativa alla presenza e alla crescita professionale delle donne, valorizzando la cultura inclusiva e l'attivazione di processi in grado di sviluppare l'empowerment femminile.

Il conseguimento della certificazione per Esti rappresenterà solo il primo tassello di un percorso d'implementazione delle politiche di parità di genere, nell'ottica del miglioramento e della promozione dell'uguaglianza di genere. La certificazione, infatti, ha l'obiettivo di accompagnare e incentivare l'organizzazione ad adottare policy idonee a ridurre il divario di genere con i conseguenti benefici per il benessere del personale, oltre agli impatti reputazionali ed etici.

a) I principi ispiratori

I Principi fondamentali che si trovano alla base della Politica per la Parità di Genere di Esti sono:

- imparzialità e inclusività;
- correttezza e trasparenza;
- valorizzazione del personale;
- tutela della persona;
- contrasto ad ogni forma di violenza e discriminazione.

L'attenzione con la quale Esti concentra i propri impegni, affinché il proprio SGPG soddisfi i requisiti specificati nella UNI/PdR 125:2022, è ispirato - in linea con la *Strategia per la parità di genere definita dall'Unione Europea* - al perseguimento dei seguenti obiettivi:

- ✓ aumento della partecipazione delle donne al mercato del lavoro;
- ✓ riduzione del divario retributivo e pensionistico fra uomini e donne, anche per combattere la povertà femminile;
- ✓ promozione della parità tra uomo e donna nel processo decisionale;
- ✓ contrasto agli stereotipi, alla violenza di genere e protezione e sostegno alle vittime.

b) L’impegno della Direzione

Per favorire il raggiungimento dei principi e degli obiettivi enunciati, la Direzione di Esti ritiene fondamentale l'adozione e il mantenimento di un Sistema di Gestione per la Parità di Genere finalizzato a promuovere una cultura organizzativa inclusiva, rispettosa delle diversità e orientata alla valorizzazione delle competenze.

A tal fine l'organizzazione si impegna:

- ad adottare strumenti e procedure finalizzati a prevenire ogni forma di discriminazione diretta o indiretta, nonché qualsiasi comportamento lesivo della dignità della persona;
- a garantire pari opportunità nei processi di selezione, inserimento, sviluppo professionale, formazione e crescita interna;
- a valorizzare le competenze, il merito e il contributo professionale delle persone, assicurando criteri oggettivi e trasparenti nelle decisioni organizzative;
- a promuovere condizioni di lavoro che favoriscano il benessere, la sicurezza e l'equilibrio tra vita professionale e vita privata;
- a sostenere il welfare familiare del proprio personale attraverso modalità di lavoro (modalità di lavoro flessibili e soluzioni di smart working temporaneo di conciliazione, part time, orari di lavoro flessibili) tali da favorire la conciliazione tra attività professionale e vita privata anche attraverso l’erogazione di borse di studio;
- a favorire la diffusione di una cultura inclusiva attraverso attività di informazione, formazione e sensibilizzazione sui temi delle pari opportunità, del rispetto reciproco e del contrasto agli stereotipi;
- a monitorare periodicamente gli indicatori relativi alla parità di genere, individuando opportunità di miglioramento e definendo azioni correttive ove necessari.

3) Politiche specifiche sulla parità di genere

Si tratta di politiche più specifiche sulla parità di genere e che forniscono gli input necessari per formulare il Piano Strategico per la parità di genere e per individuare, sviluppare e attuare le procedure specificamente dedicate alla parità di genere, in base al contesto di riferimento dell’organizzazione.

Le policy per la parità di genere, sviluppate in relazione alla politica, sono relative ai temi del Piano strategico:

1. Selezione ed assunzione (recruitment);
2. Gestione della carriera;
3. Equità salariale;
4. Genitorialità e cura;
5. Conciliazione dei tempi vita-lavoro (work-life balance);

6. Attività di prevenzione di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia) sui luoghi di lavoro.

Nello specifico, gli impegni assunti da Esti sono:

Selezione ed assunzione (recruitment)

L'organizzazione si impegna a garantire processi di selezione e assunzione fondati su criteri di imparzialità, competenza e meritocrazia. Le candidature sono valutate esclusivamente sulla base delle qualifiche professionali, delle competenze e dell'esperienza maturata, evitando qualsiasi forma di discriminazione legata al genere, all'età, all'origine, alle condizioni personali o familiari. L'azienda promuove un linguaggio inclusivo negli annunci di lavoro e favorisce la più ampia partecipazione alle opportunità di inserimento professionale.

Gestione della carriera

L'organizzazione promuove pari opportunità di sviluppo professionale e di accesso ai percorsi di crescita interna, favorendo la valorizzazione delle competenze, dei risultati e del potenziale professionale delle persone nell'ambito delle decisioni relative agli avanzamenti di carriera, all'attribuzione di responsabilità e alla partecipazione a programmi di formazione.

Equità salariale

L'organizzazione si impegna ad applicare politiche retributive improntate ai principi di equità e coerenza rispetto ai ruoli ricoperti, alle responsabilità assegnate e alle competenze richieste. Eventuali differenze retributive vengono periodicamente monitorate al fine di individuare e rimuovere possibili squilibri non giustificati da elementi oggettivi.

Genitorialità e cura

L'organizzazione riconosce il valore sociale della genitorialità e delle attività di cura, promuovendo un ambiente di lavoro che supporti tutte le persone nelle diverse fasi della vita familiare. Viene garantito il rispetto dei diritti previsti dalla normativa vigente e viene favorito il reinserimento lavorativo dopo periodi di assenza legati alla maternità, alla paternità o ad esigenze di assistenza familiare.

Conciliazione dei tempi vita-lavoro (work-life balance)

L'organizzazione promuove modalità organizzative che favoriscano l'equilibrio tra vita privata e attività lavorativa, compatibilmente con le esigenze operative. In tale ottica vengono valorizzati strumenti di flessibilità organizzativa e soluzioni che contribuiscano al benessere delle persone e alla sostenibilità della prestazione lavorativa nel tempo.

Attività di prevenzione di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia) sui luoghi di lavoro

Sono promosse attività di informazione e sensibilizzazione rivolte a tutto il personale e sono garantiti strumenti di segnalazione che assicurino riservatezza, imparzialità e tutela delle persone coinvolte. Ogni segnalazione viene gestita con la massima serietà e nel rispetto della normativa applicabile.

4) Monitoraggio e attuazione della politica

La Politica generale sulla parità di genere e quella collegata, nel quadro più ampio delle linee programmatiche dell'organizzazione, prevede, ai fini di valutarne l'idoneità e la necessità di effettuare modifiche o integrazioni, congiuntamente al Comitato Guida per la Parità di Genere, la definizione e il riesame annuale degli obiettivi sulla parità di genere.

La responsabilità dell'attuazione della presente Politica è affidata al Comitato Guida per la Parità di Genere.

5) Diffusione della politica

La politica sulla parità di genere è comunicata e diffusa a tutto il personale e alle parti interessate mediante la comunicazione interna e la pubblicazione sul sito istituzionale.

La Direzione

