

CONTROLLO DOCUMENTO	
Codice	POL_02
Rev.	01_08112023
Stato	In uso <input checked="" type="checkbox"/> Ritirato



Politica per la parità di genere

Scopo

Il presente documento ha lo scopo di individuare, sviluppare e attuare le procedure dedicate alla parità di genere all'interno della nostra organizzazione.

Overview

Il nostro impegno è quello di mantenere un ambiente di lavoro inclusivo, diversificato e senza discriminazione, nel quale le persone, indipendentemente dal sesso, possano vivere e lavorare serenamente, siano valorizzate e libere di manifestare la propria unicità, vedendosi offrire le medesime opportunità.

Coerentemente a quanto indicato nel nostro Codice Etico posto accanto al Piano Strategico, di cui alla Prassi UNI PdR 125:2022, abbiamo fatto nostro l'impegno di assicurare all'interno della nostra organizzazione la parità di genere in merito alla presenza e alla crescita professionale delle persone.

Accogliamo le diversità, pratichiamo l'equità all'interno e all'esterno della nostra organizzazione, impegnandoci costantemente a:

- mantenere un luogo di lavoro stimolante, creativo e non discriminatorio a beneficio di tutte le persone che vi operano e degli stakeholders;
- vietare condotte che influiscano negativamente sulla dignità delle persone;
- applicare tolleranza zero nei confronti di molestie e di ogni forma di discriminazione in tema di: sesso, identità e orientamento di genere, nazionalità, età, origine, disabilità e salute, religione, aspetto fisico, attività sindacale, opinioni politiche, situazione familiare;
- offrire le medesime opportunità a ogni persona in tema di: assunzione, retribuzione, formazione, mobilità interna, sviluppo professionale e welfare, tenendo in considerazione esclusivamente abilità, esperienza e attitudini;
- sostenere la diversità delle persone e dei partner, in quanto punti di forza e ingredienti fondamentali del successo del business.

CONTROLLO DOCUMENTO	
Codice	POL_02
Rev.	01_08112023
Stato	In uso <input checked="" type="checkbox"/> Ritirato



Aree indicate dalla Prassi UNI PdR 125:2022

Le parti interessate ai risultati prodotti dal sistema di gestione sono le persone che operano all'interno dell'impresa.

Intendiamo assicurare la parità di genere attraverso azioni concrete che siano conformi ai requisiti/indicatori stabiliti nelle seguenti Aree indicate dalla Prassi UNI PdR 125:2022:

1. Cultura e strategia
2. Governance
3. Processi HR
4. Opportunità
5. Equità remunerativa
6. Genitorialità.

Abbiamo compreso e stabilito i principi da rispettare in riferimento a ciascuna delle aree sopra citate, ed essi costituiscono i criteri ispiratori dei processi volti ad affrontare:

- i gap esistenti in riferimento agli indicatori stabiliti dalla prassi UNI PdR 125:2022, rimuovendo eventuali bias (pregiudizi)
- le esigenze delle persone presenti in organizzazione, considerate, appunto, come le parti interessate ai risultati concreti del sistema.

Inoltre, sempre per la volontà di garantire la soddisfazione delle persone all'interno della società in ogni momento e in ogni circostanza della vita lavorativa, poniamo particolare attenzione ai temi oggetto contenuti nella Prassi UNI PdR 125:2022:

- I. Selezione ed assunzione (recruitment)
- II. Gestione della carriera
- III. Equità salariale
- IV. Genitorialità e cura
- V. Conciliazione dei tempi vita-lavoro (work-life balance)
- VI. Prevenzione abusi e molestie

Politiche di parità di genere

Le politiche si riferiscono in modo specifico ai temi della parità di genere, con lo scopo di fornire gli input necessari a:

- formulare il Piano Strategico per la parità di genere;

CONTROLLO DOCUMENTO	
Codice	POL_02
Rev.	01_08112023
Stato	In uso <input checked="" type="checkbox"/> Ritirato



- individuare, sviluppare e attuare le procedure operative dedicate in modo specifico alla parità di genere, coerentemente con il contesto dell'impresa.

1.PROCESSO DI SELEZIONE E ASSUNZIONE (RECRUITING)

Ci siamo dotati di una procedura di recruiting e onboarding che regola tutti i processi di selezione e gestione delle persone che garantisce pari opportunità.

2.GESTIONE DELLA CARRIERA E SISTEMA ANNUALE DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

Al fine di incentivare un confronto costante e costruttivo tra il CDA e le persone di Take e le Società del Gruppo, stiamo implementando un sistema di valutazione delle performance, che consente alle nostre persone di rafforzare il proprio impegno rispetto agli obiettivi dell'impresa e di accedere a Piani di Sviluppo senza alcuna discriminazione, ma anzi favorendo un continuo miglioramento.

Lo sviluppo professionale e le promozioni sono basati esclusivamente sulle capacità e sui livelli professionali.

Gestiamo i processi di sviluppo dei talenti e la pianificazione della successione tramite una selezione adeguata con l'obiettivo di raggiungere l'equilibrio di genere nelle posizioni manageriali.

Inoltre, prevediamo momenti di formazione - almeno uno all'anno - destinati a tutte le persone, in modo da sensibilizzare sul tema del valore delle differenze, della parità di genere e dell'inclusione, sottolineando il loro positivo impatto sul business.

3. EQUITÀ SALARIALE

La nostra politica di remunerazione contribuisce alla realizzazione della missione, dei valori e delle strategie aziendali, attraverso la promozione di azioni e comportamenti nel rispetto dei principi di pluralità, pari opportunità, valorizzazione delle conoscenze e della professionalità delle persone, equità e non discriminazione previsti dal Codice Etico della società e della vigente normativa prevista da CCNL di categoria.

CONTROLLO DOCUMENTO	
Codice	POL_02
Rev.	01_08112023
Stato	In uso <input checked="" type="checkbox"/> Ritirato



4. GENITORIALITÀ E CURA

Intendiamo non costituire ostacolo alla genitorialità, supportando la maternità e la paternità attraverso attività intese a soddisfare le esigenze di chi, in ragione del proprio stato connesso alla genitorialità, deve bilanciare il proprio impegno tra il lavoro e le nuove occorrenze, alla luce dei seguenti principi:

- maternità e paternità sono sostenute da programmi di formazione
- il congedo di paternità viene promosso affinché ne usufruiscano tutti i potenziali beneficiari per l'intero periodo previsto dalla legge;

5. CONCILIAZIONE DEI TEMPI VITA-LAVORO (WORK LIFE BALANCE)

Intendiamo fornire alle nostre persone la possibilità di gestire il tempo da dedicare alla vita e al lavoro attraverso un bilanciamento di equilibri che tenga conto sia degli obiettivi di business aziendali, sia del benessere psicofisico delle persone derivante da una maggiore libertà di autodeterminazione, secondo i seguenti principi:

- le misure work life balance sono rivolte a tutto il personale a prescindere dal genere
- adottiamo il part time, la flessibilità degli orari e lo smart working

Si tratta di strumenti idonei ad assicurare una migliore conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, in modo da garantire la possibilità di conciliare crescita professionale e impegni familiari.

6. ATTIVITÀ DI PREVENZIONE DI OGNI FORMA DI ABUSO FISICO, VERBALE, DIGITALE (MOLESTIA) SUI LUOGHI DI LAVORO

Qualsiasi condotta di violenza e molestia sul lavoro non è tollerata in quanto in contrasto con i nostri valori e il nostro impegno (vedi Codice Etico).

La presente Politica fornisce un perimetro delle condotte vietate ed evidenzia le aree in cui siamo impegnati:

- la valutazione dei rischi avversi segnalati e, prima ancora, una loro valutazione preventiva da riportare nel DVR
- l'adozione di un canale di segnalazione anonimo gestito da un organo esterno.

CONTROLLO DOCUMENTO	
Codice	POL_02
Rev.	01_08112023
Stato	In uso <input checked="" type="checkbox"/> Ritirato



All'interno del Piano Strategico, ad ognuna delle 6 Aree e ai relativi temi suddetti, connessi al raggiungimento della Parità di Genere, abbiamo associato azioni e processi verificabili, raggiungibili e misurabili. Tali azioni e processi vengono periodicamente analizzati ed eventualmente revisionati o modificati.

La Politica per la Parità di Genere e il Piano Strategico sono stati elaborati dal Comitato Guida, garante dell'attuazione delle azioni necessarie al raggiungimento degli obiettivi per il costante miglioramento all'interno dell'impresa.

La Politica sulla Parità di Genere è resa pubblica sia all'interno della Società e consultabile sul nostro sito takegroup.it. Costituisce Appendice a chiarimento e completamento della presente Politica sulla Parità di Genere il nostro Codice Etico.

Approvata dal Comitato Guida

in data 8 novembre 2023

Take S.r.l.

Il legale Rappresentante


Marco Di Marco