

POLITICA PER LA PARITA' DI GENERE

E' noto come oramai da diversi anni, il legislatore nazionale, anche sulla base della normativa europea e delle agende che superano l'ambito di competenze europeo, abbia messo al centro dell'attenzione la questione relativa al divario di genere all'interno di diverse dimensioni chiave tra cui la partecipazione economica, i risultati scolastici, l'emancipazione politica per citarne solo alcuni.

Dagli studi più recenti, il divario di genere nella partecipazione economica rimane tra i divari chiave per l'empowerment femminile.

Il lento progresso osservato negli ultimi anni nella riduzione del divario di genere nella partecipazione economica può essere ricondotto a due tendenze opposte:

- da un lato, il continuo aumento della quota di donne tra i professionisti qualificati, così come il progresso verso l'uguaglianza salariale,
- dall'altro lato, le disparità di reddito complessive colmate solo in parte e la persistente assenza di donne nelle posizioni di leadership.

Nonostante l'enorme contributo all'economia, attraverso il loro ruolo produttivo e riproduttivo, salariato e non pagato, le donne continuano ad essere soggette a dipendenza economica, discriminazioni e sfruttamento.

La pandemia COVID-19 ha ulteriormente impoverito le donne, che hanno maggiori probabilità di essere occupate con contratti precari o lavorare nell'economia informale, risultando particolarmente a rischio durante i periodi di crisi e recessione economica. In prevalenza, infatti, nel corso della pandemia, sono state le donne a prendersi cura della famiglia, rinunciando talvolta al lavoro e influenzando così negativamente il livello del loro reddito.

In questo contesto **la promozione dell'uguaglianza di genere e dell'empowerment delle donne** diventano un fattore cruciale per AURORA SRL che intende così;

- promuovere al proprio interno, oltre che verso l'esterno, i propri impegni per la promozione di una cultura orientata alla valorizzazione delle diversità oltre che aperta alla parità di genere, alla genitorialità e al bilanciamento dei tempi vita-lavoro, quale supporto all'empowerment femminile,
- promuovere la parità di genere relativa alla presenza e alla crescita professionale delle donne nella propria Organizzazione,
- valorizzare le diversità presenti nei ruoli che operano nell'organizzazione e sviluppare e mantenere processi in grado di sviluppare l'empowerment femminile nelle attività di business.

AURORA SRL, nel percorso che assicura il raggiungimento e il mantenimento di tale scopo, focalizza i propri sforzi nelle seguenti aree, come anche richiamate dalla prassi UNI PdR125:2022:

1. Cultura e strategia
2. Governance

3. Processi HR
4. Opportunità
5. Equità remunerativa
6. Genitorialità

L'organizzazione crede che lo sviluppo di un modello culturale che promuove la parità di genere, oltre a generare "valore sociale", costituisca un fattore di sviluppo per il proprio business.

Per tale motivo, AURORA SRL **intende assicurare la parità di genere attraverso azioni concrete** che, oltre a risultare conformi ai principi e indicatori stabiliti per le singole aree individuate, risultino di reale e concreto apprezzamento da parte delle donne presenti nell'Organizzazione in qualità di parti interessate privilegiate rispetto ai risultati che il sistema di gestione produce e intenderà produrre nel tempo.

L'Organizzazione, con la volontà di porre attenzione a qualunque circostanza della vita lavorativa della donna al suo interno, ha scelto di guardare a tale "ciclo di vita" attraverso i seguenti aspetti:

- Selezione ed assunzione
- Opportunità di crescita ed inclusione delle donne in azienda
- Equità remunerativa
- Tutela della genitorialità
- Conciliazione dei tempi vita-lavoro
- Prevenzione abusi e molestie

Per ciascuno di tali aspetti, AURORA SRL ha stabilito le politiche più specifiche che sono riportate nel seguito del presente documento.

A ciascuna politica, che esprime i principi a cui l'azienda si ispira, l'Organizzazione ha associato degli **obiettivi specifici e misurabili indicati nel Piano Strategico**.

SELEZIONE ED ASSUNZIONE

AURORA SRL, nelle attività di selezione ed assunzione del personale da impiegare nelle attività si impegna nel rispettare, nella prospettiva del miglioramento, i seguenti criteri e principi:

- La selezione della persona candidata deve essere esercitata in maniera neutrale rispetto al genere
- I criteri di selezione devono prendere in considerazione i requisiti rivolti alle qualità personali come la professionalità, la competenza, la specializzazione, l'esperienza
- La selezione non deve prevedere indagini relative a matrimonio, gravidanza e responsabilità familiari

- La selezione deve considerare, tenendo conto della natura dell'Organizzazione e del settore di intervento, che la presenza delle donne e degli uomini nell'organico deve essere bilanciata rispetto al totale delle persone presenti
- I ruoli riferiti a dirigenti, responsabili di area / unità / uffici, di riporto al vertice e con delega al budget, devono tendere ad una distribuzione equilibrata tra generi
- La posizione lavorativa, prevista in fase di assunzione, deve prevedere una retribuzione in nessun modo influenzata dal genere ma esclusivamente riferita alle mansioni e alle responsabilità
- La selezione deve considerare che le percentuali di donne e uomini il cui contratto prevede una remunerazione variabile siano bilanciate.

OPPORTUNITÀ DI CRESCITA ED INCLUSIONE DELLE DONNE IN AZIENDA

AURORA SRL è consapevole che i risultati economici raggiunti dipendono anche dalle risorse umane che vi lavorano e tutte le occasioni di sviluppo di tale carriera intende riferirle ai soli risultati e al solo merito della persona a prescindere dal genere. La nostra Organizzazione, nella prospettiva del miglioramento, gestisce le carriere del personale interno rispettando i seguenti principi:

- L'attribuzione di ruoli e mansioni deve considerare un bilanciamento di genere nelle posizioni manageriali
- I percorsi di carriera del personale devono essere promossi e accessibili a tutte le persone, indifferentemente dal genere; tutti i lavoratori devono poter appurare, in maniera trasparente, il mantenimento degli equilibri riferiti alla parità di genere
- La formazione per lo sviluppo delle competenze e della consapevolezza rappresenta un processo fondamentale inteso a rimuovere eventuali difficoltà di carriera e a ripristinare eventuali equilibri di leadership nel genere
- Le fasi di distacco del personale dall'Organizzazione in caso di licenziamento sono strettamente
- esaminate verificando il turnover in base al genere oltre che assicurando la definizione di criteri trasparenti e verificabili
- Le promozioni tengono sempre conto del bilanciamento del genere in riferimento a livello funzionale.

EQUITÀ REMUNERATIVA

AURORA SRL, in fase di assunzione e durante tutta la carriera del personale intende assicurare l'equità salariale a prescindere dal genere. L'organizzazione non considera asimmetricamente i costi da sostenere per remunerare le persone di genere diverso. Nel provvedere alla determinazione, alla corresponsione e alle modifiche della retribuzione, l'organizzazione rispetta i seguenti principi:

- La retribuzione delle persone è riconosciuta in relazione al ruolo e alle responsabilità e, eventuali aggiunte a titolo di benefit e di premio a tale retribuzione, si intendono esclusivamente basate sui risultati prodotti e riconosciuti
- La retribuzione, la corresponsione di premi e l'assegnazione di benefit, per trasparenza, sono documentate e accessibili all'interno dell'Organizzazione

- I criteri di retribuzione, premi e benefit sono documentati e accessibili all'intero staff
- A chiunque dello staff è riconosciuto il diritto di segnalare eventuali disparità

TUTELA DELLA GENITORIALITÀ

AURORA SRL intende non costituire alcun ostacolo alla genitorialità, supportando la maternità e la paternità attraverso attività intese a soddisfare le esigenze di chi deve bilanciare il proprio impegno tra il lavoro e la propria genitorialità. L'organizzazione sostiene tale intenzione alla luce dei seguenti principi:

- La maternità e la paternità sono sostenute da programmi di formazione, informazione e re-inserimento
- La maternità è assistita prima, durante e dopo la nascita
- Il congedo di paternità è promosso affinché tutti i potenziali beneficiari ne usufruiscano per l'intero periodo previsto dalla legge
- I rientri dal congedo sono supportati da specifiche iniziative di ri-orientamento

CONCILIAZIONE DEI TEMPI VITA-LAVORO

AURORA SRL intende poter fornire al proprio personale 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 dell'Organizzazione, sia del benessere psicofisico del lavoratore derivante da una maggiore libertà di autodeterminazione. I principi alla base della conciliazione dei tempi di vita-lavoro sono i seguenti:

- Le misure work life balance sono rivolte a tutto il personale a prescindere dal genere
- L'organizzazione adotta il part time, la flessibilità degli orari e lo smart working quale modalità di lavoro flessibile nel tempo e nello spazio, in grado di avere impatti positivi su lavoratrici e lavoratori anche in un'ottica di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro
- L'organizzazione permette il collegamento telematico con tutto il personale che lavora dall'esterno (a prescindere dal contratto), per operazioni di lavoro e la partecipazione alle riunioni

PREVENZIONE ABUSI E MOLESTIE

AURORA SRL ripudia ogni forma di abuso e di molestia. In tal senso è quindi impegnata ad esercitare una attività di prevenzione e repressione del fenomeno a "tolleranza zero".

Le attività di prevenzione si basano sui seguenti principi e azioni:

- Individuazione dei rischi relativi ad abusi e molestie e pianificazione delle azioni di prevenzione in ragione dei rischi individuati
- Implementazione di un sistema di segnalazione per sospetti e/o fatti inerenti ad abusi e molestie
- L'assoluta tutela, da parte dell'Organizzazione delle persone segnalanti, da successive eventuali ritorsioni

- L'analisi degli eventuali episodi di abusi e molesti segnalati e, laddove il caso sia accertato, l'implementazione di azioni correttive immediate e appropriate, la cui natura dipenderà dalla gravità del fatto accertato
- La promozione di comportamenti e di un linguaggio in grado di garantire un ambiente di lavoro inclusivo e rispettoso delle diversità di genere

L'Alta Direzione si impegna a dare massima diffusione della presente Politica attraverso:

- **comunicazione capillare verso tutte le risorse umane** che costituiscono l'Organizzazione,
- attività di formazione e sensibilizzazione sul tema della parità di genere
- la pubblicazione sul proprio sito aziendale.

L'Alta Direzione, in coordinamento con il **Comitato Guida**, provvederà, con cadenza almeno annuale salvo più stringente esigenza, a riesaminare la presente Politica affinché la stessa possa essere riconfermata o aggiornata anche tenendo conto del proprio contesto di riferimento, dell'evoluzione normativa sul tema della parità di genere, sugli esiti dei monitoraggi e delle verifiche interne.

ROVIGO 02/01/2025


AURORA s.r.l.
V.le delle Industrie 53/C
45100 Rovigo (RO)
Tel/Fax 0425 471350
Cod. Fisc e P. IVA: 01441910294


AURORA s.r.l.
V.le delle Industrie 53/C
45100 Rovigo (RO)
Tel/Fax 0425 471350
Cod. Fisc e P. IVA: 01441910294