

	POLITICA PARITA' DI GENERE UNI/PdR 125:2022	Allegato 1 Ver. 1.1 <hr/> Pagina 1 di 2
---	--	--

C.F.P. Ricerca e Innovazione Srl è impegnata nel sostegno dei valori della parità di genere attraverso l'adozione di meccanismi societari, organizzativi e gestionali improntati al rispetto del principio costituzionale di parità ed uguaglianza, formale e sostanziale, nel quotidiano esercizio dell'attività lavorativa. In particolare la nostra azienda si è dotata di un sistema di gestione conforme alla prassi di riferimento UNI/PdR 125:2022 promuovendo pertanto un approccio basato sull'imparzialità di genere e sul ripudio di qualsivoglia forma di discriminazione, ostacolo culturale, organizzativo e materiale.

Tale politica ribadisce l'impegno dell'azienda a rispettare e a divulgare attivamente i principi previsti dalla normativa vigente, dalle disposizioni contrattuali e dagli standard emanati da organizzazioni internazionali di riferimento:

- Global Compact e Women's Empowerment Principles delle Nazioni Unite,
- Dichiarazione Universale dei Diritti Umani,
- Convenzioni delle Nazioni Unite sui diritti delle donne, sull'eliminazione di ogni forma di discriminazione razziale, sui diritti dell'infanzia, sui diritti delle persone con disabilità;
- Dichiarazione sui Principi e i Diritti Fondamentali nel Lavoro e le otto Convenzioni fondamentali dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO);
- Convenzione ILO sulla violenza e sulle molestie del giugno 2019.

In coerenza con gli indirizzi societari volti a perseguire la parità di genere e a supportare l'empowerment femminile, la Direzione, in collaborazione con il Comitato, ad hoc costituito, garantisce:

- L'adozione di politiche per prevenire qualsiasi genere di discriminazione all'interno del luogo di lavoro, anche in base al sesso, nonché durante il processo di assunzione del personale;
- L'organizzazione di corsi di formazione e di iniziative volte alla promozione dei principi di uguaglianza e di parità di genere di cui la direzione si fa garante;
- Il contrasto al mobbing e alle molestie;
- Previsione di Politiche per la gestione della genitorialità e della conciliazione vita lavoro;
- Opportunità di crescita in azienda e parità di retribuzione;
- La tutela dell'equità remunerativa per genere;
- L'individuazione ed il conseguente monitoraggio periodico e costante di indicatori di processo appartenenti a diverse aree, tra cui Cultura e strategia, Governance, HR, Opportunità di crescita ed inclusione delle donne in azienda, Equità remunerativa per genere e Tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro;
- L'accesso neutrale dei generi ai percorsi di carriera e di crescita interni;
- Politiche a sostegno della genitorialità;
- Procedure di selezione che prevengono la disparità di genere, in particolare idonee a contrastare i bias;
- La neutralità della descrizione dei profili ricercati rispetto al genere e che il processo di reclutamento sia rivolto sia agli uomini che alle donne;

- Processi finalizzati ad assicurare la non discriminazione e le pari opportunità nello sviluppo professionale e nelle promozioni, basandole esclusivamente sulle capacità ed i livelli professionali;
- Il bilanciamento di genere nelle posizioni di leadership aziendale, in correlazione con il settore specifico e le specifiche mansioni;
- L'opzione per tutto l'organico aziendale di adire le opportunità di carriera ed i programmi per lo sviluppo professionale promossi dall'azienda;
- Programmi specifici per i congedi di maternità o di paternità e modalità di informazione circa gli eventuali cambiamenti importanti che avvengono sul luogo di lavoro durante il congedo;
- Misure per garantire l'equilibrio vita-lavoro (work-life balance) rivolte a tutti/e i/le dipendenti;
- Possibilità di smart working, nonché orario elastico e flessibile.

Il Comitato per la parità di genere (CPD), di concerto con la Direzione, assicura il monitoraggio della presente politica al fine di verificarne l'attualità e l'efficacia.

Inoltre il CPD sostiene il personale che segnala situazioni di disagio lavorativo, discriminazioni, molestie e mobbing; riceve e raccoglie le eventuali segnalazioni, impegnandosi ad assicurare il supporto più adeguato e tempestivo possibile per la risoluzione della problematica indicata.

Per contattare e inviare segnalazioni: paritadigenere@cfpricercainnovazione.com

La pubblicazione sul sito web assicura la diffusione erga omnes della suesposta politica.

Data: 28/02/2023

La Direzione


s.r.l. Ricerca e Innovazione S.R.L.
Via Profica, 80
82011/Airola (BN)
C.F./P.Iva 01594120626