

POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE

Agricola Imballaggi S.r.l. intende assicurare la parità di genere relativa alla presenza e alla crescita professionale delle donne nell'organizzazione, procedendo alla valorizzazione delle diversità presenti nei ruoli che operano nell'organizzazione.

L'attenzione dell'organizzazione ha incentrato i propri sforzi nelle seguenti aree predisposte dalla prassi UNI 125:2022:

- Cultura e strategia
- Governance
- Processi HR
- Opportunità
- Equità remunerativa
- Genitorialità

L'organizzazione crede che lo sviluppo di un modello rivolto alla promozione della parità di genere, oltre a generare "valore sociale", rappresenti un fattore di crescita per l'organizzazione.

POLITICHE SPECIFICHE PER LA PARITÀ DI GENERE

L'organizzazione ha individuato i principi e i valori per ciascuna area individuata dalla UNI PdR 125:2022.

SELEZIONE ED ASSUNZIONE

La nostra organizzazione nelle attività di selezione ed assunzione del personale si ispira ai seguenti principi:

- La selezione della persona candidata deve essere effettuata 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 domande relative a matrimonio, gravidanza e responsabilità familiari;
- La posizione lavorativa, prevista in fase di assunzione, deve prevedere una retribuzione inerente alle mansioni e alle responsabilità e non influenzata dal genere;

GESTIONE DELLA CARRIERA

La nostra organizzazione è consapevole che i risultati economici raggiunti dipendono anche dalle risorse umane che vi lavorano. La nostra organizzazione, nella prospettiva del miglioramento, gestisce le carriere del personale interno rispettando i seguenti principi:

- L'organizzazione dei percorsi di carriera e la loro presentazione devono essere rivolte indipendentemente dal genere;
- I percorsi di carriera del personale sono accessibili a tutte le persone dell'organizzazione senza discriminazioni legate al genere;
- L'ambiente lavorativo deve assicurare la possibilità a tutte le persone di esprimersi e garantire il benessere psico-fisico;
- La formazione per lo sviluppo delle competenze rappresenta un processo fondamentale inteso anche 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;

EQUITÀ SALARIALE

La nostra organizzazione, in fase di assunzione e durante tutta la carriera del personale intende assicurare l'equità salariale a prescindere dal genere. 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;

GENITORIALITÀ, CURA

La nostra organizzazione intende non costituire alcun 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 emerse. L'organizzazione sostiene tale intenzione alla luce dei seguenti principi:

- La maternità e la paternità sono sostenute da programmi di informazione e reinserimento;
- La maternità è assistita prima, durante e dopo la nascita;
- Il congedo di paternità è promosso affinché ne usufruiscano tutti i potenziali beneficiari.
- I rientri dal congedo sono supportati da specifiche iniziative di ri-orientamento;

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

La nostra organizzazione intende poter fornire al proprio staff 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 del lavoratore.

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 (es. flessibilità dell'orario di lavoro)

PREVENZIONE ABUSI E MOLESTIE

La nostra organizzazione disconosce ogni forma di abuso e di molestia e pertanto esercita un'attività di prevenzione e repressione del fenomeno a tolleranza zero.

L'organizzazione attua la sua prevenzione attraverso azioni concrete i cui principi prevedono:

- Che i rischi relativi ad abusi e molestie siano individuati, trattati e mitigati;
- Che l'organizzazione pianifichi in relazione a tale rischio delle azioni di prevenzione;
- La possibilità di segnalare sospetti e/o fatti inerenti ad abusi e molestie;
- La tutela assoluta, da parte dell'organizzazione delle persone segnalanti, da eventuali ritorsioni;
- Che l'organizzazione analizzi eventuali episodi di abusi e molestie;
- Lo sviluppo di una comunicazione neutrale rispetto al genere;

Tale documento viene revisionato o confermato periodicamente sulla base degli accadimenti, cambiamenti e risultati dei monitoraggi.