

POLITICA AZIENDALE PER LA PARITÀ DI GENERE



CONTENUTO DEL DOCUMENTO

- Introduzione
- Il nostro impegno
- Indicatori chiave di performance (KPIs)
- Applicazione e condivisione

Introduzione

EPQ si impegna a creare le migliori condizioni per un ambiente di lavoro inclusivo, equo e diversificato e, pertanto, a essere attore di primo piano nella promozione dell'uguaglianza di genere e delle pari opportunità.

La nostra organizzazione è fermamente convinta che l'uguaglianza di genere possa contribuire a creare opportunità di crescita e sviluppo non solo per il nostro business ma anche per tutte le persone che ogni giorno contribuiscono alla realizzazione dei nostri progetti, valorizzando differenze ed unicità di ciascuno.

In quest'ottica, la nostra azienda si adopera affinché ogni persona abbia le stesse possibilità di sviluppo professionale e promuove attivamente una politica di gestione attenta all'uguaglianza, all'emancipazione femminile e all'inclusione.





Il nostro impegno

Nel dettaglio, i punti fondamentali del nostro impegno sono i seguenti:

- rispettare le disposizioni legislative in materia di pari opportunità, diversità e inclusività di ogni genere;
- garantire che tutte le fasi di gestione delle persone che lavorano nella nostra organizzazione (selezione, assunzione, formazione, sviluppo, retribuzione, genitorialità, etc.) siano basate sui principi di uguaglianza, inclusione e pari opportunità;
- esaminare regolarmente tutte le pratiche e procedure in termini di assunzione e sviluppo professionale in modo che l'equità sia sempre mantenuta;
- assicurare le occasioni di lavoro, comprese la formazione, la promozione e gli incarichi di progetto, a tutte le persone in base al merito e alle capacità, indipendentemente dall'età, dall'etnia, dal colore, dal sesso, dalla provenienza geografica, dalla religione, dalla disabilità, dall'orientamento sessuale e dall'identità di genere;
- garantire che non vi siano discriminazioni retributive basate sul genere, attraverso il riesame e il monitoraggio periodico delle nostre pratiche retributive per garantire che siano giuste ed eque;
- combattere ogni forma di discriminazione e molestia, attraverso politiche e procedure adeguate e regolari monitoraggi;
- sostenere la genitorialità attraverso politiche ed attività intese a soddisfare le esigenze di chi, in ragione del proprio stato connesso alla maternità o paternità, deve bilanciare il proprio impegno tra il lavoro e le nuove occorrenze emerse;
- garantire formazione e sensibilizzazione sulla diversità e l'inclusione non solo alle nostre persone ma anche a tutti i nostri stakeholder;
- istituire e mantenere adeguati meccanismi per la segnalazione di episodi di discriminazione o molestie e di procedure chiare per indagare e affrontare i reclami, garantendo che ogni persona esponga le proprie preoccupazioni sentendosi protetta da ogni potenziale forma di ritorsione;
- raccogliere e analizzare periodicamente i dati sulla parità di genere sul posto di lavoro per monitorare i progressi e identificare le aree di miglioramento, anche al fine dell'aggiornamento delle nostre politiche e pratiche;
- restare in ascolto ed essere sempre disponibili a dialogare, internamente alla nostra organizzazione e con gli interlocutori esterni, per assicurarci di soddisfare le esigenze ed essere in grado di affrontare eventuali preoccupazioni.



Indicatori chiave di performance (KPIs)

Al fine di onorare e attuare la presente politica, EPQ si è dotata di un Piano Strategico che definisce obiettivi chiari misurabili e monitorati periodicamente sulla base di indicatori chiave di performance (KPIs) nelle 6 aree tematiche indicate dalla UNI/PdR 125:2022:

1. cultura e strategia
2. governance
3. processi HR
4. crescita ed inclusione
5. equità remunerativa
6. tutela della genitorialità

Applicazione e condivisione

La presente Politica si applica a tutta la nostra organizzazione ed è condivisa con tutte le principali parti interessate (dipendenti, fornitori, clienti, ecc.) attraverso comunicazioni appropriate riguardanti l'impegno sui temi dell'uguaglianza di genere, della diversità e dell'inclusione, assicurando che queste siano coerenti con i principi della presente Politica.

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

Per la Direzione: Alfredo Di Caro e Sarah Jane Jucker, Founders and Managing Partners



Alfredo Di Caro



Sarah Jane Jucker

Per il Comitato Guida per la Parità di Genere: Valeria Cagliori, Responsabile della Parità di Genere



Valeria Cagliori