

	PARTI INTERESSATE		Cod.	MOD-01-B
			Rev.	00
	Data	12/03/2024		
	Pag.	Pag. 1 di 1		

PARTI INTERESSATE NEI PROCESSI DI BUSINESS

Le parti interessate ai risultati e ai relativi vantaggi generati dal sistema di gestione sono le donne presenti in organizzazione.

Ciascuna risorsa umana presente nell'organizzazione è gestita dai processi di parità di genere, in relazione a ciascuno dei quali, le donne (parti interessate), nutrono le seguenti esigenze e aspettative.

PROCESSI DI PARITÀ DI GENERE	ESIGENZE E ASPETTATIVE DELLE PARTI INTERESSATE
Recruiting	La neutralità della selezione rispetto al genere
	La discrezione in questioni relative a matrimonio, gravidanza e responsabilità familiari
	La presenza bilanciata di uomini e donne in organico
	La presenza bilanciata nei ruoli con maggiore potere
	La neutralità della remunerazione riconosciuta ai ruoli rispetto al genere
	La neutralità della selezione rispetto al genere
Gestione carriera	Il bilanciamento di genere nelle promozioni a ruoli gerarchici superiori
	La trasparenza della comunicazione nelle possibilità di carriera
	La libertà di espressione e benessere psicofisico nel luogo di lavoro
	La qualità della formazione somministrata per lo sviluppo delle competenze e della consapevolezza
	La rappresentatività delle donne nel Consiglio di Amministrazione
	Il bilanciamento relativo al turnover di donne e uomini
Equità salariale	La neutralità nella determinazione della retribuzione per le persone in relazione al genere
	La trasparenza relativa all'ammontare della retribuzione dello staff
	La trasparenza relativa ai criteri per la determinazione di premi e benefit
	La possibilità dell'organico di segnalare episodi di disparità
Genitorialità	I programmi di formazione, informazione e re-inserimento per la maternità e la paternità
	L'attenzione rivolta alla maternità prima, durante e dopo la nascita
	L'efficacia con cui viene promosso il congedo parentale per gli uomini (paternità)
	La qualità delle iniziative di ri-orientamento per chi rientra dal congedo di maternità/paternità
	Le attività di sostegno per coloro che esercitano la funzione di caregiver
Work-life balance	L'offerta di servizi dedicati ai bambini figli del personale
	L'equilibrio con cui l'organizzazione offre opportunità di flessibilità lavorativa indifferentemente a uomini e donne
	Le possibilità di organizzare il proprio lavoro in relazione alle proprie esigenze con part time, flessibilità di orari e smart working
Prevenzione abusi e molestie	I supporti tecnologici che le permettono di lavorare e partecipare alle riunioni in smart working
	L'attenzione che l'organizzazione ripone nel prevenire abusi e molestie
	La possibilità di segnalare sospetti e/o fatti inerenti ad abusi e molestie
	La tutela fornita dall'organizzazione nei confronti delle persone che segnalano abusi e molestie
	L'efficacia della maniera con cui esamina e persegue gli episodi di abusi e molestie
	L'attenzione riposta nel linguaggio rispettoso della sensibilità femminile e dell'identità di genere