

POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE_rev.01

L'Alta Direzione di Verbatim Società Cooperativa ha adottato un Sistema di Gestione per la Parità di Genere (SGPG) conforme alla UNI/PdR12: 2022, quale valido strumento per assicurare la parità di genere relativa alla presenza e alla crescita professionale delle donne, valorizzando la cultura inclusiva e l'attivazione di processi in grado di sviluppare l'empowerment femminile.

L'introduzione del SGPG coinvolge tutti i collaboratori al fine di organizzare, gestire, verificare e migliorare con continuità prassi, procedure e processi.

L'Alta Direzione ha designato il Responsabile del Sistema di Gestione Integrato (RSGI) affinché assicuri che il sistema sia istituito, applicato e mantenuto attivo in coerenza con le norme applicabili, con i sistemi di gestione al momento presenti e con la presente dichiarazione. È stato inoltre costituito un comitato guida specifico per perseguire e mantenere la parità di genere e la valorizzazione delle diversità.

Il comitato guida e il responsabile del sistema di gestione collaborano per intraprendere ogni azione di prevenzione, controllo, correzione e miglioramento che ritengano opportune affinché vengano rispettati gli indirizzi e gli obiettivi aziendali in relazione alla parità di genere.

L'Alta Direzione, in coordinamento con il comitato guida, si prefigge di trasformare gli investimenti compiuti nei seguenti obiettivi generali:

- ✓ miglioramento continuo dell'efficacia del SGPG;
- ✓ adottare politiche e misure per favorire l'occupazione femminile;
- ✓ rispettare le disposizioni legislative in materia di pari opportunità, diversità e inclusività di ogni genere;
- ✓ adottare misure che favoriscano l'effettiva parità tra uomini e donne nel mondo del lavoro;
- ✓ promuovere politiche di welfare;
- ✓ garantire condizioni di lavoro sempre migliori, applicando e rispettando tutte le disposizioni legislative in materia, nazionali ed internazionali, i contratti collettivi;
- ✓ assicurare a tutto il personale adeguata formazione e informazione in materia di etica, inclusività e pari opportunità;
- ✓ includere principi di uguaglianza e pari opportunità come parte del processo di valutazione e selezione del personale;
- ✓ adottare un approccio di dialogo e confronto nei rapporti con i dipendenti;
- ✓ realizzare audit e verifiche periodiche interne volte ad accertare il rispetto dei requisiti sociali di parità;
- ✓ partecipare al dialogo con tutte le parti interessate, documentando e comunicando a tutti gli stakeholder l'impegno di Verbatim in materia di Parità di Genere;
- ✓ promuovere la piena trasparenza e correttezza in tutte le attività lavorative e nei rapporti con gli stakeholder.

VERBATIM

Soc. Coop.

VERBATIM Società Cooperativa ha adottato specifiche politiche sulla parità di genere fondamentali per la formulazione del piano Piano Strategico. Gli impegni specifici assunti da Verbatim sono relativi a:

SELEZIONE E ASSUNZIONE:

VERBATIM si impegna ad attrarre persone con diverse esperienze e abilità, perseguendo la parità di genere in fase di selezione e assunzione, in particolare valorizzando la meritocrazia. In fase di selezione e assunzione viene adottato un approccio equo nei confronti di qualsiasi profilo, prevenendo qualsiasi comportamento discriminatorio e/o offensivo.

GESTIONE DELLA CARRIERA

VERBATIM si impegna per le pari opportunità di sviluppo professionale e di promozioni, basandole esclusivamente sulle capacità personali e competenze. Verbatim tende a bilanciare la presenza di uomini e di donne nei luoghi di lavoro, per settore specifico e mansione, favorendo la diversità e il benessere psico-fisico dei collaboratori. La partecipazione equa e paritaria a percorsi di formazione viene garantita per tutti i collaboratori.

EQUITÀ SALARIALE

VERBATIM applica e si impegna a rispettare pienamente i requisiti previsti dal CCNL specifico, garantendo quindi la parità salariale a prescindere dal genere e altre diversità;

GENITORIALITÀ, CURA

VERBATIM considera la genitorialità un'importante opportunità per i collaboratori al fine di accrescere le capacità relazionali, di comunicazione e di equilibrata valutazione delle situazioni lavorative più disparate. VERBATIM favorisce quindi e supporta la genitorialità, favorendo i collaboratori durante e dopo periodi di assenza da lavoro, evitando qualsiasi forma di discriminazione, permettendo inoltre il continuo contatto al fine di favorire il reinserimento. È riconosciuto il pieno godimento del diritto del congedo di maternità/paternità incentivando, in particolar modo, la richiesta per il congedo di paternità. VERBATIM tutela e garantisce il mantenimento delle condizioni lavorative pregresse al congedo, sostenendo il lavoratore nella fase di reintegro.

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

VERBATIM è costantemente impegnata a migliorare la conciliazione dei tempi vita-lavoro dei propri collaboratori adottando modalità di lavoro flessibile (es. smart working, part-time), adattabile ai singoli lavoratori, non penalizzante e con tempi e carichi di lavoro definiti in base a specifiche esigenze.

VERBATIM

Soc. Coop.

DISCRIMINAZIONE E ATTIVITÀ DI PREVENZIONE DI OGNI FORMA DI ABUSO

VERBATIM condanna qualsiasi forma di discriminazione sulla base della provenienza, sesso, età, religione, opinione politica, ed è impegnata affinché i generi siano ugualmente rappresentati nello svolgimento di qualunque attività aziendali (formazione, mansioni, eventi, congressi e manifestazioni); si impegna altresì a prevenire qualunque tipo di molestia, incluse le molestie sessuali nei luoghi di lavoro, per mezzo di percorsi di informazione, formazione e sensibilizzazione in modo da creare cultura e consapevolezza a tutti i livelli. VERBATIM a tal fine ha predisposto una specifica procedura, inclusiva della valutazione del rischio, per la prevenzione e la segnalazione di ogni forma di molestia e abuso nei luoghi di lavoro. L'attenzione al linguaggio è un ulteriore obiettivo, perseguito attraverso la sensibilizzazione a una comunicazione il più possibile gentile e neutrale.

L'Alta Direzione assicura il proprio impegno al raggiungimento degli obiettivi generali e specifici formulati, tutti i collaboratori e i responsabili di funzione sono coinvolti attivamente al raggiungimento dei risultati pianificati.

Rimane compito dell'Alta Direzione:

- ⇒ diffondere e comunicare la politica alle parti interessate, anche mediante la pubblicazione sul sito internet istituzionale;
- ⇒ adottare le opportune azioni e misure preventive affinché la politica sia compresa, attuata e sostenuta a tutti i livelli organizzativi;
- ⇒ riesaminare periodicamente l'efficacia e coerenza della Politica.

Padova, 12 gennaio 2024

Il Presidente
