

TUTELA DELLA PARITÀ DI GENERE

00	Maggio 2024	8-SGQAS-POL-02	Comitato per la Parità di Genere	<i>MD</i> Raffaele Pellegatta Mirella Festosa
REV.	DATA	CODIFICA	REDATTO	APPROVATO

INDICE

REVISIONI.....	1
SCOPO.....	1
RIFERIMENTI.....	1
Interni.....	1
Esterni.....	1
STRATEGIA PER LA PARITÀ DI GENERE.....	1
Selezione e assunzione (recruitment).....	2
Gestione della carriera.....	2
Equità salariale.....	2
Genitorialità, cura e conciliazione dei tempi vita-lavoro (work-life balance).....	2
Prevenzione di ogni forma di abuso e molestia.....	2
Comunicazione.....	2

REVISIONI

SCOPO

Il presente documento è redatto allo scopo di definire il quadro generale all'interno del quale individuare le strategie e gli obiettivi necessari a sviluppare un ambiente di lavoro inclusivo, accogliente e plurale.

RIFERIMENTI

Interni

- HPC Group Policies
- Politica Qualità, Ambiente, Salute e Sicurezza
- Obiettivi e Traguardi (TOB)
- Documento Valutazione Rischi e Opportunità (DVRO)
- Documento di Valutazione dei Rischi (DVR) + Allegati
- Modello Organizzativo 231 e Codice Etico
- Codice Disciplinare
- Report di Sostenibilità
- Piano Spostamento Casa-Lavoro
- Strategia di Comunicazione HPC Italia
- Registro Normativo HPC Italia

Esterni

- D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151
- D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198 – Codice delle pari opportunità
- UNI PdR 125:2022
- Agenda ONU 2030 – Sustainable Development Goals -SDGs
- Women's Empowerment Principles delle Nazioni Unite
- Dichiarazione Universale dei Diritti Umani dell'Assemblea Generale delle Nazioni Unite
- Convenzione per l'eliminazione di ogni forma di discriminazione nei confronti delle donne (CEDAW)
- Dichiarazione sui Principi e i Diritti Fondamentali nel Lavoro

STRATEGIA PER LA PARITÀ DI GENERE

HPC Italia (di seguito HPC) crede fermamente che l'eterogeneità e la pluralità contribuiscano a creare un ambiente lavorativo stimolante, innovativo e flessibile. Pertanto, HPC si impegna nella tutela e nella diffusione dei valori della diversità e dell'inclusione, attraverso il recepimento dei principi di gender equality nell'intero percorso professionale e in tutte le fasi di vita dei lavoratori e delle lavoratrici.

La strategia per la parità di genere trova applicazione concreta nei processi e nelle procedure aziendali.

In particolare, HPC intende presidiare gli ambiti di intervento riportati nel seguito, ritenuti di fondamentale importanza al fine di valorizzare le diversità e sviluppare l'empowerment femminile.

Selezione e assunzione (recruitment)

HPC si impegna a strutturare tale processo nel rispetto dei principi di equità, assicurando pari opportunità ed evitando qualsiasi distorsione cognitiva legata agli stereotipi di genere. In particolare, deve essere garantito un lessico gender-neutral e inclusivo, sia negli annunci relativi a offerte di lavoro, sia nella conduzione dei colloqui. HPC assicura, inoltre, trasparenza in tutte le fasi del processo di selezione e assunzione, che deve essere guidato dai soli criteri dell'esperienza, capacità, competenza e professionalità. Tutto il personale coinvolto nel processo deve essere adeguatamente informato.

Gestione della carriera

HPC promuove e valuta il percorso di ogni lavoratore/lavoratrice attraverso criteri oggettivi, meritocratici, neutrali e inclusivi, rivolgendo le opportunità di carriera a tutto il personale, indistintamente dal genere. HPC si impegna, inoltre, a sostenere la parità di genere nei processi di nomina e a tendere al bilanciamento di genere nelle posizioni di leadership aziendale. Infine, HPC assicura trasparenza in tutte le fasi del processo, impegnandosi a rendere disponibili i dati relativi al mantenimento degli equilibri riferiti alla parità di genere.

Equità salariale

HPC si impegna a garantire l'equità salariale a prescindere dal genere, riconoscendo la retribuzione, la corresponsione di premi e l'assegnazione di benefit esclusivamente in relazione al ruolo, alle responsabilità e ai risultati prodotti e riconosciuti. HPC si impegna, inoltre, a predisporre meccanismi di controllo delle politiche di remunerazione e del gender pay gap, al fine di intraprendere azioni correttive o di miglioramento.

Genitorialità, cura e conciliazione dei tempi vita-lavoro (work-life balance)

HPC intende tutelare la genitorialità e, più in generale, favorire la conciliazione dei tempi vita-lavoro, supportando la maternità, la paternità e i caregiver, nonché operando un bilanciamento tra gli obiettivi di business aziendali e il benessere psicofisico del personale. In particolare, HPC adotta misure work-life balance come il part time, la flessibilità degli orari e lo smart working, che sono rivolte a tutto il personale a prescindere dal genere.

Prevenzione di ogni forma di abuso e molestia

HPC ripudia ogni forma di abuso e molestia e adotta un atteggiamento di tolleranza zero rispetto a qualsiasi violenza. HPC si impegna a individuare i rischi e pianificare adeguate azioni preventive, quali la nomina di un referente per gestire episodi di non inclusività, la formazione specifica e l'attuazione di survey. Infine, HPC rende disponibile un canale di segnalazione interna, anche anonima, gestito da un soggetto terzo qualificato.

Comunicazione e dialogo

HPC assicura una costante attenzione al linguaggio utilizzato, internamente ed esternamente, sensibilizzando una comunicazione il più possibile gentile e neutrale. In particolare, HPC sostiene una comunicazione basata sulla responsabilità, coerente con i principi ivi enunciati e allineata ai valori e alla cultura aziendale. HPC si impegna, inoltre, a garantire che i generi siano equamente rappresentati tra i relatori del panel di eventi di qualsiasi natura. Infine, HPC favorisce il dialogo e il confronto interno, assicurando a tutto il personale la possibilità, anche in forma anonima, di esprimere le proprie opinioni e dare suggerimenti per il cambiamento nell'organizzazione.