

Introduzione

Per volontà della nostra Direzione e in coordinamento con il Comitato Guida¹, abbiamo deciso di adottare la presente politica per la Parità di genere globale con l'obiettivo di perseguire, valorizzare e tutelare:

- La diversità uomo-donna;
- Le pari opportunità sul luogo di lavoro;
- L'empowerment femminile.

Siamo infatti fermamente convinti che si possa e si debba contribuire ad un cambiamento culturale nella nostra Società al fine di raggiungere una più equa Parità di Genere, anche attraverso iniziative nelle singole organizzazioni che operano nel mondo e in particolare nel nostro Paese. Ogni nostro sforzo è pertanto proteso verso la massimizzazione dei progressi in materia di occupazione e rappresentanza femminile attraverso azioni concrete partendo proprio dalla nostra realtà. Per questo motivo ci impegniamo quotidianamente per il superamento della visione stereotipata dei ruoli, attivando e auspicabilmente attraendo i talenti femminili, così da stimolare la crescita economica e sociale del Paese.

Noi, pertanto, crediamo:

- Nei principi di Parità e Uguaglianza affermati e tutelati dalla nostra Costituzione;
- Nell'obiettivo di una piena occupazione femminile;
- Nella effettiva parità tra uomini e donne nel mondo del lavoro;
- Nella valorizzazione della attività di cura familiare verso discendenti e ascendenti quale momento di acquisizione di importanti competenze;
- Nella necessità di azioni concrete e programmate per favorire l'uguaglianza sostanziale;
- Nello strumento della Certificazione di Parità di Genere quale leva efficace di progresso.

Campo di applicazione

Tale documento si applica a tutti i dipendenti dell'azienda IBS Consulting Srl, inclusi i lavoratori a tempo pieno, part-time, temporanei, stagisti e collaboratori, a tutti i livelli. In particolare, questo documento si applica in tutte le sedi dell'organizzazione, comprese quelle che non ospitano personale ma fungono solo da rappresentanza. Le pratiche di parità di genere sono quindi uniformemente implementate e monitorate in tutte le sedi:

- Sede operativa Unità Locale BS/7 di Brescia;
- Sede Legale di Milano; anch'essa operativa;
- Sede di rappresentanza Unità locale BG/2 di Bergamo;
- Sede di rappresentanza Unità Locale SS/1 di Olbia.

¹ Organo collegiale interno disciplinato per mezzo di un apposito regolamento e composto necessariamente dall'amministratore delegato (o da suo delegato), dal direttore del personale (o altra figura equivalente) e da altri componenti facoltativi.

Piano strategico di azione

Le azioni concrete volte alla realizzazione dei suddetti obiettivi devono essere definite e programmate nell'apposito *"Piano Strategico di Azione"*, redatto dal Comitato Guida nel rispetto delle *"Linee guida sul sistema di gestione per la parità di genere"* pubblicate in data 16/03/2022 dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento per le Pari Opportunità e da UNI – Ente Italiano di Normazione.

Il suddetto piano consente di porre costante attenzione ai temi:

- Delle opportunità di crescita in azienda e parità di retribuzioni;
- Della conciliazione vita-lavoro;
- Della gestione dei processi aziendali.

Responsabile per il coordinamento e l'aggiornamento

Affinché il presente documento preservi la necessaria coerenza, efficacia, completezza ed attualità, viene altresì incaricato, qualora non si fosse espressa la direzione diversamente, quale *"Responsabile per il coordinamento interno e l'aggiornamento del sistema per la Parità di genere globale"* (abbreviato *"Responsabile per la Parità di Genere"*) il Presidente del Comitato Guida, appositamente istruito e formato per ricoprire al meglio tale ruolo.

Monitoraggio, revisione ed interventi correttivi

Il Comitato Guida nella persona del suddetto *"Responsabile per la Parità di Genere"* verifica il rispetto della pianificazione, ne aggiorna lo Stato Avanzamento Lavori ed opera il necessario monitoraggio dei KPI qualitativi e quantitativi stabiliti al *Punto 5* delle già citate *"Linee guida sul sistema di gestione per la Parità di Genere"*², così da garantire il progresso organizzativo ed il mantenimento dei requisiti definiti ed attuali.

Qualora il *"Responsabile per la Parità di Genere"* dovesse rilevare un ritardo o un mancato raggiungimento degli obiettivi prefissati, se non addirittura una involuzione della cultura aziendale in materia di Parità, ovvero rilevi dei cambiamenti o degli accadimenti così rilevanti da richiedere un intervento di revisione, previo consenso del Comitato Guida, effettuerà tempestivamente i dovuti interventi correttivi.

Qualora dal suddetto monitoraggio non pervenisse alcuna esigenza di modifica della Politica di Parità di Genere generale entro 12 mesi dall'ultima revisione, la Direzione e il Comitato Guida si impegnano comunque a richiedere d'ufficio al *"Responsabile per la Parità di Genere"* un diligente aggiornamento.

² I KPI sono suddivisi nelle seguenti 6 aree: *Cultura e strategia, Governance, Processi HR, Opportunità di crescita ed inclusione delle donne in azienda, Equità remunerativa e di genere, Tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro.*

Integrazione con le politiche HR

La scrivente Direzione vigila affinché il Comitato Guida aggiorni opportunamente le politiche relative alla gestione del personale³, così che siano coerenti con gli obiettivi della presente Politica per la Parità di Genere globale, ossia perseguire, valorizzare e tutelare la diversità uomo-donna, le pari opportunità sul luogo di lavoro e l'empowerment femminile.

Integrazione con le politiche di comunicazione, marketing e pubblicità

La scrivente Direzione vigila affinché il Comitato Guida aggiorni opportunamente le politiche relative alla comunicazione interna ed esterna, marketing e pubblicità affinché siano coerenti con gli obiettivi della presente Politica per la Parità di Genere globale, ossia perseguire, valorizzare e tutelare la diversità uomo-donna, le pari opportunità sul luogo di lavoro e l'empowerment femminile.

Integrazione con le attività formative per il Management aziendale

La presente Politica è oggetto di formazione e sensibilizzazione del personale appartenente al management aziendale essendo prevista una sua ampia illustrazione nel percorso formativo interno, il quale prevede oltre alla consueta attività di docenza frontale anche momenti di confronto e di verifica della effettiva acquisizione dei concetti fondamentali attraverso la somministrazione di un test.

Budget annuale dedicato

La Direzione assegna al Comitato Guida specifiche risorse economiche destinate all'implementazione, allo sviluppo e all'aggiornamento delle attività previste nel Piano strategico d'azione per il raggiungimento degli obiettivi descritti nel presente documento.

Condivisione interna e diffusione

La Direzione, in coordinamento con il Comitato Guida, dispone la più ampia diffusione del presente testo all'interno dell'organizzazione ed eventualmente ad altre parti interessate (*stakeholders interni ed esterni*), per mezzo della rete informatica interna e del sito web aziendale nella pagina dedicata alle certificazioni.

Approvazione _____



³ In riferimento alle fasi di selezione del personale e on-boarding, contrattualizzazione, retribuzione e incentivazione, gestione dell'assenteismo (ferie, permessi, malattia, infortunio, maternità, etc...), formazione, piani di carriera e provvedimenti disciplinari.