



Sistema di gestione per la parità di genere

Doc. MOD-01-A Rev. 01 del 19/03/2025

POLITICA PER LA PARITA' DI GENERE

Rev.	Data	Motivazione	Redazione	Controllo	Approvazione
00	26/02/2025	Prima emissione			
01	19/03/2025	Revisione a seguito Riesame di Direzione	RSGPG <i>Luca Fiuli</i>	CG (v. fondo)	AD <i>Antonio</i>

1. PREMESSA

Con l'obiettivo di svolgere al meglio la propria missione e in coerenza con la visione strategica, AI Engineering s.r.l. ha deciso di adottare un Sistema di gestione per la parità di genere (SGPG) conforme alla Linea Guida UNI/PdR 125:2022, 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.

Il conseguimento della certificazione del sistema di gestione rappresenterà per AI Engineering solo il primo tassello di un percorso d'implementazione delle politiche di parità di genere, nell'ottica del miglioramento e della promozione dell'uguaglianza di genere. La certificazione, infatti, ha l'obiettivo di accompagnare e incentivare l'organizzazione ad adottare policy idonee a ridurre il divario di genere, con i conseguenti benefici per il benessere del personale, oltre agli impatti reputazionali ed etici.

2. I PRINCIPI ISPIRATORI

I Principi fondamentali alla base della Politica per la parità di genere di AI Engineering sono:

- IMPARZIALITÀ E INCLUSIVITÀ;
- CORRETTEZZA E TRASPARENZA;
- VALORIZZAZIONE DEL PERSONALE;
- TUTELA DELLA PERSONA;
- CONTRASTO AD OGNI FORMA DI VIOLENZA E DISCRIMINAZIONE.

L'attenzione con la quale AI Engineering concentra i propri impegni, affinché il proprio SGPG soddisfi i requisiti specificati nella UNI/PdR 125:2022, è ispirata - in linea con la Strategia per la parità di genere 2020-2025 definita dall'Unione Europea - al perseguimento dei seguenti obiettivi:

- aumento della partecipazione delle donne al mercato del lavoro;
- riduzione del divario retributivo e pensionistico fra uomini e donne, anche per combattere la povertà femminile;
- promozione della parità tra uomo e donna nel processo decisionale;
- contrasto agli stereotipi, alla violenza di genere e protezione e sostegno alle vittime

3. L'IMPEGNO DELLA DIREZIONE

Per favorire il raggiungimento dei principi e degli obiettivi enunciati, la Direzione di AI Engineering ritiene fondamentale la continua adozione del SGPG al fine di sviluppare un modello organizzativo che promuova la parità di genere e valorizzi l'equità e l'inclusività.

Pertanto, AI Engineering si impegna:

- ad adottare strumenti per prevenire ogni forma di discriminazione di genere e per contrastare qualsiasi atto lesivo della dignità del personale, indipendentemente dal ruolo ricoperto e dal livello di responsabilità;
- a valorizzare le diversità in ogni processo aziendale: dalla ricerca e selezione delle risorse umane all'accesso alla formazione, dalla definizione delle politiche retributive alla valutazione delle performance e all'attribuzione dei sistemi premianti, dalla selezione dei fornitori all'erogazione dei servizi/fornitura dei prodotti;
- a sostenere il welfare familiare dei propri dipendenti attraverso modalità di lavoro (home working, part time, orari di lavoro flessibili) tali da favorire la conciliazione tra attività professionale e vita privata;
- a favorire azioni di informazione, sensibilizzazione, engagement del personale sui temi delle pari opportunità e dell'empowerment femminile, evitando stereotipi e promuovendo la visibilità del contributo femminile;

- a promuovere una comunicazione, anche attraverso attività di marketing e pubblicità, che dichiarino in modo trasparente la volontà di conseguire la parità di genere, valorizzare la diversità e supportare l'empowerment femminile.

4. POLITICHE SPECIFICHE SULLA PARITÀ DI GENERE

Si tratta di politiche più specifiche sulla parità di genere, che forniscono gli input necessari per formulare il Piano Strategico per la parità di genere e per individuare, sviluppare e attuare le procedure specificamente dedicate alla parità di genere, in base al contesto di riferimento in cui opera Ai Engineering.

Le policy per la parità di genere, sviluppate in relazione alla politica, sono relative ai temi del Piano strategico:

1. Selezione ed assunzione (recruitment);
2. Gestione della carriera;
3. Equità salariale;
4. Genitorialità, cura;
5. Conciliazione dei tempi vita-lavoro (work-life balance);
6. Attività di prevenzione di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia) sui luoghi di lavoro.

Nello specifico, Ai Engineering si impegna a rispettare i seguenti principi:

Selezione ed assunzione (recruitment)

Ai Engineering gestisce il processo di selezione ed assunzione del personale rispettando i seguenti principi:

- la selezione della persona candidata deve essere esercitata in maniera neutrale rispetto al genere;
- i criteri di selezione devono prendere in considerazione i requisiti rivolti alle qualità personali come la professionalità, la competenza, la specializzazione, l'esperienza;
- la selezione non deve prevedere questioni relative a matrimonio, gravidanza e responsabilità familiari;
- la selezione deve considerare che la presenza delle donne e degli uomini nell'organico è un aspetto da valutare e promuovere;
- i ruoli riferiti a dirigenti e responsabili devono essere distribuiti in maniera equilibrata;
- la posizione lavorativa, prevista in fase di assunzione, deve prevedere una retribuzione riferita alle mansioni e alle responsabilità e non influenzata dal genere.

Gestione della carriera

Ai Engineering è consapevole che i risultati economici raggiunti dipendono anche dalle proprie risorse umane, ed intende riferire tutte le occasioni di sviluppo della loro carriera ai soli risultati e al solo merito, a prescindere dal genere;

Ai Engineering, nella prospettiva del miglioramento, gestisce le carriere del personale interno rispettando i seguenti principi:

- la promozione a ruoli e mansioni di responsabilità deve considerare un bilanciamento di genere;
- la progettazione dei percorsi di carriera deve essere concepita indifferentemente dal genere;
- i percorsi di carriera sono accessibili a tutte le persone che possono appurare, in maniera trasparente, il mantenimento degli equilibri riferiti alla parità di genere;

- l'ambiente lavorativo nel quale si trascorre la gran parte della giornata deve assicurare a tutte le persone la possibilità (tecnologica e fisica) di esprimersi e il benessere deve essere visto come sicurezza e qualità del clima e dell'ambiente aziendale;
- la formazione per lo sviluppo delle competenze e della consapevolezza rappresenta un processo fondamentale inteso a rimuovere eventuali difficoltà di carriera e a ripristinare eventuali equilibri di leadership nel genere;
- le promozioni tengono anche conto del bilanciamento del genere in riferimento a livello funzionale;
- in caso di partecipazione e/o organizzazione di eventi esterni, quali tavoli rotonde, convegni ed eventi, Ai Engineering garantisce un'equa rappresentanza di genere tra i relatori, compatibilmente con le competenze richieste dal singolo intervento.

Ai Engineering si impegna a offrire pari opportunità di sviluppo senza alcuna discriminazione di genere.

Equità salariale

Ai Engineering, in fase di assunzione e durante tutta la carriera del personale assicura l'equità salariale a prescindere dal genere. Ai Engineering non considera asimmetricamente i costi da sostenere per remunerare le persone di genere diverso. Nel provvedere alla determinazione, alla corrispondenza e alle modifiche della retribuzione, vengono rispettati i seguenti principi:

- la retribuzione delle persone è riconosciuta in relazione al ruolo e alle responsabilità, ed eventuali aggiunte a titolo di benefit e di premio a tale retribuzione si intendono esclusivamente basate sui risultati prodotti e riconosciuti;
- i criteri di retribuzione, premi e benefit sono documentati e accessibili all'intero staff;
- a chiunque dello staff è riconosciuto il diritto di segnalare eventuali disparità.

Genitorialità e cura

Ai Engineering intende combattere ogni eventuale ostacolo alla genitorialità, supportando la maternità e la paternità attraverso attività intese a soddisfare le esigenze di chi, in ragione del proprio stato connesso alla genitorialità, deve bilanciare il proprio impegno tra il lavoro e le nuove occorrenze emerse.

Ai Engineering sostiene tale intenzione alla luce dei seguenti principi:

- la maternità e la paternità sono sostenute da azioni di informazione e di accompagnamento al rientro per favorire il reinserimento;
- il congedo di paternità è promosso affinché ne usufruiscano tutti i potenziali beneficiari per l'intero periodo previsto dalla legge;
- il supporto per la conciliazione dei tempi di vita personale e lavorativa è favorito da specifiche azioni come per esempio l'orario flessibile.

Conciliazione dei tempi vita-lavoro (work-life balance)

Ai Engineering garantisce al proprio personale la possibilità di gestire il tempo da dedicare alla vita e al lavoro, attraverso un bilanciamento di equilibri che tenga conto sia degli obiettivi aziendali, sia del benessere psicofisico dei lavoratori e delle lavoratrici derivante da una maggiore libertà di autodeterminazione.

I principi alla base della conciliazione dei tempi di vita-lavoro sono i seguenti:

- le misure work-life balance sono rivolte a tutto il personale a prescindere dal genere;
- per le mansioni ove sia possibile, Ai Engineering è disponibile ad adottare il part time e la flessibilità degli orari.

Attività di prevenzione di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia) sui luoghi di lavoro

Al Engineering condanna fermamente qualsiasi forma di abuso o molestia, incluse le molestie di genere e sessuali, perpetrata in ambito lavorativo. A tal fine,

- individua il rischio di ogni forma di abuso verbale, fisico e digitale (molestie), e prepara un Piano per la prevenzione e la gestione di tali rischi;
- adotta una politica di tolleranza zero rispetto ad ogni forma di abuso e violenza, fornendo una formazione specifica, a tutti i livelli, su tale politica;
- realizza periodicamente indagini periodiche presso il personale, al fine di rintracciare esperienze di discriminazioni, molestie o comportamenti inappropriati nello svolgimento del lavoro;
- si dota di canali adeguati per la raccolta e l'analisi delle segnalazioni inerenti ad abusi e molestie e, ove queste siano accertate, adotta tempestivamente le azioni correttive necessarie, fornendo assistenza e supporto vittime di molestia sessuale, con la garanzia di massima riservatezza.

Con cadenza annuale, in sede di revisione periodica del sistema da parte della Direzione, è riesaminata la Politica al fine di confermarne la validità, la coerenza con l'effettiva organizzazione aziendale e l'efficacia.

Almeno una volta l'anno e ogni qualvolta sia soggetta a revisione, la Politica per la parità di genere viene comunicata e diffusa all'interno dell'organizzazione e alle proprie parti interessate tramite pubblicazione sul sito internet aziendale, affissione presso gli uffici e, per quanto appropriato, tramite invio della stessa per pubblicazione intranet.

La presente politica viene resa disponibile per la consultazione sul nostro sito web.

Controllo - Firme membri Comitato Guida:

Jacopo Tarchiani



Antonella Vissio



Luca Focchi

