

LA POLITICA PER LA PARITA' DI GENERE

Nel nostro Paese il gender gap è ancora molto forte. Nel settore privato, in particolare, le ragioni sono molteplici, quali: le maggiori responsabilità di cura in famiglia, le conseguenze derivanti dalla maternità, la diversa partecipazione nel mondo del lavoro, le difficoltà nel ricoprire ruoli di vertice e le differenze retributive a parità di carriera.

La partecipazione delle donne nel mondo del lavoro rimane, allo stesso tempo, un fattore indispensabile per favorire la crescita economica, senza la quale verrebbe a mancare un'importante fetta di capitale umano fondamentale per lo sviluppo di un paese e che, pertanto, andrebbe valorizzato e sostenuto con ogni strumento.

Per le ragioni sopra esposte, **OEC S.r.l.** intende impegnarsi attivamente affinché i principi di parità di genere e di rispetto delle diversità siano integrati all'interno dell'organizzazione e in tutte le fasi del ciclo di vita lavorativo delle lavoratrici e del loro percorso professionale, con l'obiettivo di garantire pari opportunità di carriera, pari trattamento economico, condizioni di work-life balance adeguate, la valorizzazione della genitorialità e una cultura organizzativa inclusiva, contraria a qualunque stereotipo, discriminazione, violenza e molestie.

Attraverso la presente politica, **OEC S.r.l.**, nel rispetto della normativa vigente, intende, dunque, perseguire le seguenti finalità:

- garantire che il processo di selezione e assunzione, l'accesso a percorsi di carriera e alla formazione ed ogni altro aspetto del ciclo di vita di gestione delle risorse umane siano basati sul riconoscimento del merito e delle capacità di ognuno, nel rispetto dei principi di equità ed inclusione
- promuovere politiche e pratiche retributive basate su criteri equi, oggettivi e meritocratici, adeguate al lavoro e alle responsabilità di ciascuno
- riconoscere la genitorialità come un momento di crescita e di acquisizione di nuove competenze e abilità della persona e non come un limite alla carriera
- favorire una migliore conciliazione vita-lavoro, che consenta alle persone di poter gestire al meglio le responsabilità legate alla loro sfera professionale e privata
- promuovere una cultura basata sul rispetto, confronto costruttivo e la valorizzazione delle diversità individuali, anche attraverso l'adozione di meccanismi di controllo in grado di gestire al meglio eventuali episodi di discriminazione, abusi e molestie
- garantire che nelle attività di comunicazione sia utilizzato un linguaggio neutro e rispettoso delle diversità e immagini positive e non stereotipate
- garantire la partecipazione equa di entrambi i generi ad eventi e congressi, organizzati da **OEC S.r.l.** o di cui prende parte come ospite.

POLITICHE PER LA GESTIONE DEL PERSONALE E DELLE CARRIERE

In linea con gli obiettivi di parità di genere sopra riportati, **OEC S.r.l.** ha adottato le seguenti ulteriori politiche legate alla gestione del personale e delle carriere:

SELEZIONE ED ASSUNZIONE (RECRUITMENT)

Nelle attività di selezione ed assunzione del personale **OEC S.r.l.** rispetta i seguenti principi:

- La selezione della persona candidata deve avvenire in maniera neutrale rispetto al genere
- I criteri di selezione prendono in considerazione i requisiti rivolti alle qualità personali come la professionalità, la competenza e l'esperienza
- La selezione deve considerare un equilibrio bilanciato tra donne e uomini rispetto al totale delle persone presenti
- La posizione lavorativa, prevista in fase di assunzione, deve prevedere una retribuzione riferita alle mansioni e alle responsabilità e non essere influenzata dal genere

GESTIONE DELLA CARRIERA

OEC S.r.l. intende garantire che tutte le occasioni di sviluppo di carriera siano riferite ai soli risultati e al solo merito della persona, a prescindere dal genere, e rispettando i seguenti principi:

- L'attribuzione di ruoli e mansioni deve considerare un bilanciamento di genere
- La progettazione dei percorsi di carriera e la loro presentazione devono essere rivolte indifferentemente dal genere
- L'ambiente lavorativo nel quale si trascorre la gran parte della giornata deve assicurare la possibilità (tecnologica e fisica) a tutte le persone di esprimersi ed il benessere visto come sicurezza e comfort
- La formazione per lo sviluppo delle competenze e della consapevolezza deve rappresentare un processo fondamentale mirante a rimuovere eventuali difficoltà di carriera e a ripristinare eventuali equilibri di leadership nel genere
- Le promozioni tengono conto del bilanciamento del genere in riferimento a livello funzionale.

EQUITÀ SALARIALE

OEC S.r.l., in fase di assunzione e durante tutta la carriera del personale intende assicurare l'equità salariale a prescindere dal genere. Nel provvedere alla determinazione, alla

corresponsione e alle modifiche della retribuzione, l'organizzazione rispetta i seguenti principi:

- La retribuzione delle persone è riconosciuta in relazione al ruolo e alle responsabilità e, eventuali aggiunte a titolo di benefit e di premio, si intendono esclusivamente basate sui risultati prodotti e riconosciuti
- La retribuzione, la corresponsione di premi e l'assegnazione di benefit, per trasparenza, sono documentate e accessibili
- A chiunque del personale interno è riconosciuto il diritto di segnalare eventuali disparità.

GENITORIALITÀ, CURA

OEC S.r.l., intende supportare la maternità e la paternità attraverso azioni intese a soddisfare le esigenze di chi, in ragione del proprio stato di genitore, deve bilanciare il proprio impegno tra il lavoro e le nuove occorrenze emerse. L'organizzazione sostiene tale intenzione alla luce dei seguenti principi:

- La maternità e la paternità sono sostenute da programmi di formazione, informazione e re-inserimento
- La maternità è tutelata prima, durante e dopo la nascita
- Il congedo di paternità deve essere promosso affinché ne usufruiscano tutti i potenziali beneficiari per l'intero periodo previsto dalla legge
- I rientri dal congedo sono supportati da specifiche iniziative di ri-orientamento.

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

OEC S.r.l. intende garantire 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 di business aziendali, sia del benessere psicofisico del lavoratore 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
- L'organizzazione adotta il part time, la flessibilità degli orari e lo smart working
- L'organizzazione permette il collegamento telematico con tutto il personale che lavora dall'esterno (a prescindere dal contratto), per operazioni di lavoro e la partecipazione alle riunioni.

PREVENZIONE ABUSI E MOLESTIE

OEC S.r.l. ripudia ogni forma di abuso e di molestia e, per tale motivo, esercita un'attività di prevenzione e repressione del fenomeno a tolleranza zero. L'organizzazione attua la sua prevenzione attraverso azioni concrete i cui principi prevedono:

- Che i rischi relativi ad abusi e molestie siano individuati
- Che l'organizzazione pianifichi in relazione a tale rischio delle azioni di prevenzione
- La possibilità di segnalare sospetti e/o fatti inerenti ad abusi e molestie
- L'assoluta tutela, da parte dell'organizzazione delle persone segnalanti, da successive eventuali ritorsioni
- Che l'organizzazione analizzi e comprenda eventuali episodi di abusi e molestie
- Lo sviluppo di una comunicazione gentile e neutrale rispetto al genere.

OEC S.r.l. nomina un Comitato Guida, al fine di garantire l'efficace adozione e la continua ed efficace applicazione della politica per la parità di genere,

Il presente documento è reso disponibile a tutte le persone di OEC S.r.l. e condivisa con tutti principali *stakeholder* interni ed esterni.

Al fine di garantire la maggiore diffusione possibile, la Politica per la parità di genere è resa disponibile sul sito dell'organizzazione.

Essa sarà oggetto di revisione periodica in funzione dei cambiamenti del contesto interno ed esterno all'organizzazione e in base ai continui impegni che l'Organizzazione intenderà portare avanti in futuro, in un'ottica di miglioramento continuo.

Data, 26/04/2023



AD