

POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE**Lo scopo e gli sforzi della nostra Organizzazione**

TXT Ennova S.p.A. ha adottato un sistema di gestione in accordo alla prassi UNI/PdR125:2022, ed intende assicurare la parità di genere relativa alla crescita professionale nell'Organizzazione per tutto il personale.

L'Organizzazione crede che lo sviluppo di un modello culturale che promuove la parità di genere, oltre a generare "valore sociale" apprezzato nel contesto economico generale, costituisca un fattore di sviluppo per il business.

L'Organizzazione intende assicurare la parità di genere attraverso azioni concrete che, oltre a risultare conformi ai requisiti/indicatori stabiliti nelle singole aree indicate dalla prassi UNI / PdR 125:2022, risultino di reale e concreto apprezzamento da parte di tutti i soggetti coinvolti nell'Organizzazione. In tal senso, si è scelto di focalizzare l'attenzione sui seguenti aspetti:

Selezione ed assunzione (recruitment)
Gestione della carriera
Equità salariale
Genitorialità, cura
Conciliazione dei tempi vita-lavoro (work-life balance)
Prevenzione abusi e molestie

Per ciascuno dei seguenti aspetti, l'Organizzazione ha stabilito delle politiche (di seguito delineate) ed associato degli obiettivi di parità, specifici e misurabili indicati nel piano strategico.

POLITICHE SPECIFICHE PER LA PARITÀ DI GENERE

TXT Ennova S.p.A è consapevole che la diversità e l'inclusione sono elementi fondamentali della cultura aziendale per promuovere un ambiente di lavoro equo e inclusivo, capace di valorizzare il talento e le capacità di ogni persona, indipendentemente dal genere. TXT Ennova S.p.A per perseguire tali obiettivi si impegna a:

Parità di Opportunità

Garantire parità di accesso alle opportunità di carriera, formazione e sviluppo professionale a tutti i dipendenti senza distinzione di genere.

Stabilire criteri di selezione, promozione e valutazione che siano trasparenti, oggettivi e non discriminatori.

Equità Retributiva

Adottare politiche retributive che assicurino la parità di trattamento economico a parità di ruolo, responsabilità e competenze, indipendentemente dal genere.

Effettuare periodicamente audit interni per monitorare e correggere eventuali disparità retributive.

Equilibrio Vita-Lavoro

Promuovere politiche di work-life balance, includendo modelli di lavoro flessibile, per favorire l'equilibrio tra vita professionale e vita privata di tutti i dipendenti.

Sostenere iniziative che agevolino il rientro al lavoro dopo periodi di assenza prolungata (es. maternità, congedi parentali).

Leadership Inclusiva

Favorire l'accesso delle donne a ruoli dirigenziali e di leadership all'interno del Gruppo, nel rispetto delle capacità, competenze e prestazioni di ciascuno.

Istituire programmi di sviluppo delle competenze per supportare la crescita professionale di tutte le risorse, indipendentemente dal genere.

Prevenzione della Discriminazione e Molestie

Creare un ambiente di lavoro rispettoso, che prevenga e contrasti ogni forma di discriminazione e molestia basata sul genere.

Diffondere procedure chiare per la segnalazione, gestione e risoluzione di eventuali episodi di discriminazione o molestia.

Comunicazione e Sensibilizzazione

Organizzare attività di sensibilizzazione e formazione continua su diversità e inclusione, in modo da promuovere una cultura aziendale inclusiva e orientata al rispetto.

Comunicare in modo trasparente e regolare i risultati raggiunti e le iniziative intraprese in materia di parità di genere.

Torino, 04.11.2024