

POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE

PREMESSE

Easygov Solutions Srl (di seguito denominata Easygov) sostiene fermamente l'importanza di trattare tutte le persone con dignità, equità e inclusività. Riconosce, rispetta e valorizza la diversità degli individui, e ritiene che garantire pari opportunità e promuovere una cultura dell'inclusione siano elementi fondamentali per il successo dell'azienda e il benessere dei propri collaboratori. A tal fine, si impegna a sviluppare un ambiente di lavoro basato sulla meritocrazia e sul benessere individuale, aperto al dialogo e alla collaborazione, nel quale ogni persona possa sentirsi accolta, rispettata e libera di esprimere sé stessa e il proprio potenziale.

PRINCIPI GENERALI

La diversità è un valore che deve essere fatto proprio, tutelato e incoraggiato dalle organizzazioni, con azioni concrete e trasversali a tutti i processi organizzativi e gestionali attraverso la comprensione, l'inclusione e la valorizzazione delle differenze delle persone che vi lavorano. La c.d. "contaminazione" che proviene dall'incontro delle diversità arricchisce e stimola idee creative, e costituisce un valore fondamentale che consente di comprendere e anticipare i bisogni della propria organizzazione e dei clienti.

SOGGETTI INTERESSATI DALLA POLICY

La presente policy si estende a tutti i soggetti che, in vario modo, intrattengono relazioni con le attività svolte da Easygov Solutions Srl.

OGGETTO DELLA POLICY

All'interno di questo insieme di principi e valori, si delinea la presente Politica di Parità di Genere che orienta l'approccio di Easygov nel perseguire la Parità di Genere mediante l'attuazione di misure mirate a livello culturale e organizzativo a favore delle pari opportunità tra uomini e donne nel contesto lavorativo, con l'intento di:

- Sostenere a tutti i livelli la diffusione di una cultura basata sul rispetto reciproco delle diversità e delle pari opportunità, con particolare attenzione a quelle di genere, al fine di promuovere l'espressione del potenziale di ognuno per il progresso dell'Organizzazione;
- Garantire nello svolgimento del nostro lavoro rispetto, pari opportunità, equità e meritocrazia per ogni persona in tutte le fasi che caratterizzano la "people experience journey";
- Favorire un corretto equilibrio tra vita professionale ed extra professionale di chi collabora con Easygov senza vincoli di genere;
- Valorizzare la genitorialità come momento importante di vita e di crescita personale e professionale per entrambi i genitori;
- Opporsi ed evitare ogni discriminazione illecita, come previsto dalla Politica, con particolare attenzione al genere e alla genitorialità;
- Promuovere la Parità di Genere anche fuori dai confini aziendali nell'ambito dei rapporti con Clienti e Fornitori, Comunità e Territori con cui Easygov opera.

L'Organizzazione, attraverso l'implementazione di un Sistema di Gestione per la Parità di Genere conforme a quanto previsto dalla UNI/PdR 125:2022, intende formalizzare un percorso di cambiamento culturale ed organizzativo al fine di raggiungere gli obiettivi della Parità di Genere.

EASYGOV PER LA PARITÀ DI GENERE

Agendo secondo i principi di Attenzione, Passione, Apprendimento Continuo e Innovazione, Collaborazione, Sostenibilità e Responsabilità, Easygov e tutti i suoi collaboratori si dedicano alla promozione di una cultura e di un ambiente lavorativo che sostengano Equità, Diversità e Inclusione, Parità di Genere, Empowerment Femminile e preservino il benessere psico-fisico dei dipendenti, rimuovendo ogni ostacolo che possa limitare le pari opportunità tra donne e uomini sul luogo di lavoro, sia a livello culturale che organizzativo rispetto ai seguenti processi:

ACCESSO AL LAVORO (RICERCA e SELEZIONE, ONBOARDING): Easygov promuove processi di reclutamento e selezione che mirano all'eliminazione di qualsiasi forma di discriminazione, garantendo equità, meritocrazia e valorizzazione delle diversità. Le offerte di lavoro vengono redatte in modo neutrale rispetto al genere, utilizzando un linguaggio inclusivo. La selezione dei candidati per ciascuna posizione si basa unicamente su esperienze, capacità e competenze, prevedendo inoltre una formazione specifica sulla parità di genere e sugli stereotipi per coloro che partecipano a tali processi.

FORMAZIONE: Programmazione di percorsi di formazione, a tutti i livelli, improntati a principi di inclusione e parità promuovendo iniziative formative proprie e delle più importanti organizzazioni del settore, garantendo libero accesso e partecipazione equa ad entrambi i sessi al fine di incidere attivamente sulla cultura dell'organizzazione.

VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI E SVILUPPO PROFESSIONALE: Easygov ha implementato processi valutativi basati su responsabilità, competenze e risultati al fine di promuovere un dialogo costruttivo e rispettoso tra i Responsabili e i Collaboratori. La società agevola l'accesso agli strumenti di valutazione e organizza sessioni formative mirate per guidare Valutati e Valutatori verso una valutazione imparziale e obiettiva, e un feedback costruttivo. Ogni dipendente ha la possibilità di candidarsi per le posizioni interne disponibili, inviando una comunicazione alle risorse umane, con le selezioni basate sui risultati ottenuti, definendoli in modo trasparente e oggettivo attraverso criteri ben definiti e legati al contesto lavorativo. Easygov promuove la leadership inclusiva e favorisce la parità di genere attraverso la creazione di piani di successione equilibrati per genere.

REMUNERAZIONE: La politica di remunerazione di Easygov è guidata dai principi di oggettività, equità e trasparenza, attraverso un sistema di valutazione delle posizioni neutro, basato su criteri di differenziazione di natura organizzativa chiari, oggettivi e condivisi, valorizzando le diverse responsabilità dei ruoli definendone il valore retributivo in base al peso relativo di ciascuno di essi all'interno dell'organizzazione. L'Organizzazione garantisce le stesse opportunità di crescita e di sviluppo valorizzando all'interno di ogni ruolo il merito di chi li ricopre, con interventi retributivi sul fisso e sistemi di incentivazione variabile costruiti e ancorati al riconoscimento delle responsabilità, ai risultati conseguiti e alla qualità dell'apporto professionale. L'Equità remunerativa viene costruita e garantita secondo una logica di total reward che combina compensi monetari con compensi non monetari quali soluzioni di welfare, formazione e sviluppo.

GESTIONE DELLA GENITORIALITÀ: Nel rispetto della persona e delle normative, Easygov riconosce il pieno godimento del diritto del congedo di maternità e paternità, sostenendone la diffusione per una partecipazione condivisa a tutti gli aspetti che questo importante momento di vita comporta. Easygov si impegna a informare, tutelare, supportare e valorizzare le persone prima, durante e dopo i periodi di assenza dal lavoro per maternità, paternità e malattia, assicurando che la persona e il team di lavoro affrontino questi momenti in modo consapevole, costruttivo e inclusivo.



INCLUSIVITÀ E WORK LIFE BALANCE: Easygov considera la collaborazione, l'aiuto reciproco e lo spirito di servizio tra Colleghi e Colleghe piena espressione del principio di rispetto delle persone. Nella volontà di sostenere il benessere psicofisico individuale e familiare delle proprie persone, Easygov mette a disposizione soluzioni flessibili di lavoro compatibili con le caratteristiche dei ruoli organizzativi e capaci di tutelare i bisogni di conciliazione espressi delle proprie persone adottando un piano di smartworking che prevede, salvo casi particolari, il 60% dei giorni lavorativi in presenza e il restante 40% in modalità smart, con l'obiettivo di favorire la flessibilità di orario e la conciliazione delle esigenze personali con gli impegni lavorativi.

ASCOLTO E COMUNICAZIONE: Easygov considera essenziale ascoltare attentamente i propri collaboratori e coinvolgerli attivamente nel processo di miglioramento costante dell'esperienza delle risorse umane che essa costruisce per loro. A tale scopo, la società conduce regolarmente indagini su tutti i dipendenti al fine di monitorare la percezione del benessere organizzativo e individuale, includendo specificamente le questioni di equità, inclusione e parità di genere.

PREVENZIONE ABUSI E MOLESTIE

La nostra organizzazione ripudia ogni forma di abuso e di molestia per tale proposito 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.

CONTROLLO DOCUMENTO	
Rev.	00
Data di emissione del documento	21/02/2024
Autore	Valeria Giovio
Firma autore	
Firma per approvazione emissione	Carlo Mattia Ghezzi 
Stato del documento	<input checked="" type="checkbox"/> In uso <input type="checkbox"/> Ritirato