

2023

POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE

UNI/PdR 125:2022
"Linea guida sul sistema di
gestione
per la parità di genere"

Centro Direzionale Isola A3 - 80143 Napoli - segreteria@ebinconfitalia.it

EBINConf, Ente Bilaterale Nazionale Confederale, ha deciso di investire sulla propria cultura organizzativa per intraprendere l'importante processo della parità di genere.

L'Ente ha uniformato, con soddisfazione, la propria cultura a valori quali parità e inclusione. Questo attraverso un piano strategico studiato per eliminare i bias di genere.

L'impegno è quello di realizzare azioni concrete che risultino essere di reale e concreto apprezzamento da parte delle donne presenti.

Creare una cultura di parità di genere è alla base della strategia di EBINConf, elemento fondamentale per garantire performance eccellenti, pari opportunità e il benessere dei propri dipendenti.

La politica per la parità di genere sarà proprio ciò che renderà solide le fondamenta su cui prenderanno avvio ulteriori importanti risultati e iniziative dell'Ente Bilaterale.

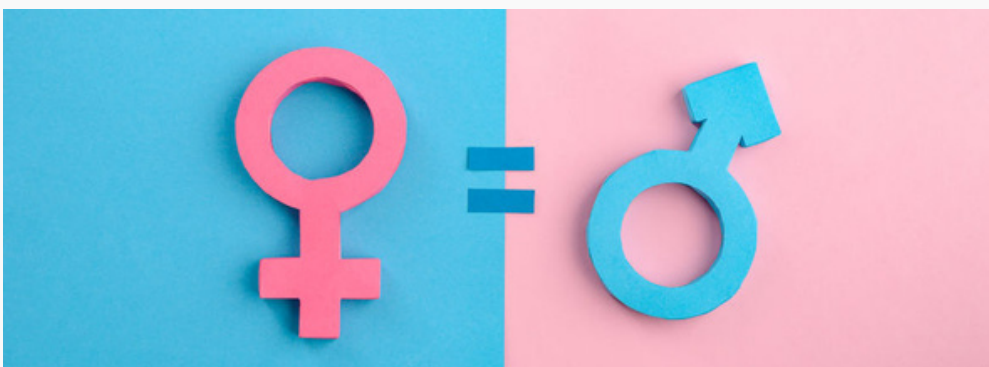
Politica per la Parità di Genere

EBiNConf considera il diritto costituzionale alla formazione, la salvaguardia della salute e della sicurezza di lavoratrici e lavoratori e le tematiche dell'inclusione quali valori fondanti su cui basare impegno e responsabilità nello svolgimento della propria mission istituzionale. EBiNConf dedica particolare attenzione alle tematiche della parità di genere e alle responsabilità sociali da queste derivanti.

Negli ultimi tempi, poi, siamo impegnati nel promuovere e potenziare il percorso virtuoso avviato negli anni passati, per arrivare all'adozione, in seno alla nostra organizzazione, dei principi previsti dalla norma UNI/PdR 125:2022

L'obiettivo della parità di genere, ormai assunto a livello istituzionale, nazionale e internazionale, a partire dall'Agenda ONU 2030 fino alle linee guida europee, richiede interventi radicali per superare gli stereotipi di genere, sia in riferimento al contesto lavorativo che familiare, e scardinare le fonti di disuguaglianza.

Nel mondo dell'occupazione, le realtà aziendali hanno necessità di un cambio di paradigma nell'organizzazione del lavoro, che renda prioritaria ed essenziale a tutti i livelli l'inclusione femminile.



Centro Direzionale Isola A3 - 80143 Napoli - segreteria@ebinconfitalia.it

L'Ente persegue i principi di gender equality, articolati sull'intero percorso professionale e sulle fasi di vita delle lavoratrici, sin dal momento del recruiting, con l'obiettivo di garantire pari opportunità di carriera, pari trattamento economico, condizioni di work-life balance adeguate alle diverse fasi di vita e proattive nel riequilibrio dei carichi familiari tra uomini e donne, nonché un ambiente di lavoro che rifiuti stereotipi, discriminazioni, ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale e proponga invece una cultura della diversità e dell'inclusione.

Ciò significa che si rende necessario integrare negli obiettivi aziendali i principi di parità di genere e di rispetto delle diversità.

Per raggiungere tali obiettivi, EBiNConf adotta una politica di parità di genere globale che si propone di valorizzare e tutelare la diversità e le pari opportunità sul luogo di lavoro, definendo un piano di azione per la sua attuazione e impostando un modello gestionale che garantisca nel tempo il mantenimento dei requisiti definiti ed attuati.

Nell'agire quotidiano, EBiNConf, si impegna quindi a:

- contrastare ogni forma di discriminazione e di disparità di trattamento (in sede di assunzione, nelle retribuzioni, nell'accesso alla formazione, nelle promozioni di carriera) basate sul genere, ed anche su questioni di razza, nazionalità, religione, handicap,

orientamento sessuale, appartenenza a sindacati, affiliazione politica;

- adottare politiche di selezione e di recruitment, con metodologie e prassi in grado di prevenire la disparità di genere, in particolare idonee a contrastare i bias (come, ad esempio, non permettere, durante la fase di recruiting, che vengano effettuate richieste relative ai temi del matrimonio, della gravidanza o delle responsabilità di cura);
- condannare tutte le condotte illegali suscettibili di entrare in contrasto con la dignità o l'integrità fisica e/o morale;
- adottare strumenti di monitoraggio in grado di prevenire rischi connessi alle diverse forme di abuso fisico, verbale, digitale alla luce della salute e sicurezza sul luogo di lavoro, mediante formazione specifica, survey periodiche rivolte a lavoratrici e lavoratori ed attivazione del canale di whistle blowing (segnalazioni compiute da dipendenti che, nello svolgimento delle proprie mansioni, si accorgono di una frode, di un rischio o di una situazione di pericolo che possano arrecare danno all'azienda o all'ente per cui lavorano, nonché ai clienti, colleghi e cittadini);
- garantire la tutela della maternità e della paternità, ed in generale la salvaguardia delle persone svantaggiate e/o con carichi di cura;

- predisporre le descrizioni della mansione da promuovere e migliorare le condizioni di sicurezza, di benessere fisico e psichico di lavoratrici e lavoratori, con azioni sia preventive che correttive;
- assumere in modo neutro rispetto al genere;
- sviluppare ed estendere i processi di informazione, comunicazione, formazione ed addestramento e promuovere il dialogo con le parti interessate, per assicurare un'efficiente ed efficace applicazione della politica aziendale.

Per la piena attuazione delle politiche di inclusione, è stato inoltre costituito il Comitato DEI Diversità Equità Inclusione, con rappresentanza equilibrata di lavoratrici, lavoratori e management, che periodicamente effettua valutazione dei rischi e monitora la conformità agli standard fissati.

EBiNConf ritiene che tutto quanto messo in atto possa contribuire in maniera sostanziale a migliorare le condizioni generali di gestione e di valorizzazione del patrimonio umano e, a tale scopo, si impegna a sensibilizzare la direzione, i fornitori, il personale dipendente, i collaboratori esterni, nonché tutti gli stakeholder, al rispetto dei principi stabiliti nella citata norma UNI/PdR 125:2022.