

	Politique pour l'égalité homme-femme	M6.1	
		Rév. 0 du 16/11/2023	Pag. 1 de 2

Conformément aux lignes directrices de l'entreprise visant à promouvoir l'égalité homme-femme conformément à la norme UNI/PdR 125 :2022, à valoriser les diversités et à soutenir l'autonomisation des femmes, la Direction, en coopération avec le comité de pilotage, garantit ce qui suit :

- le respect du principe constitutionnel d'égalité et d'équité au sein de l'organisation et dans l'exécution quotidienne du travail ;
- le développement d'un milieu de travail inclusif ;
- l'adoption de politiques visant à prévenir toute forme de discrimination sur le lieu de travail, ainsi que sur la base du sexe et pendant le processus de recrutement du personnel ;
- l'organisation de formations et d'initiatives visant à promouvoir les principes d'égalité et d'équité entre les hommes et les femmes dont la direction se porte garante ;
- la mise en place de politiques pour la gestion de la parentalité et de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée ;
- la possibilité d'évolution dans l'entreprise et l'égalité de rémunération ;
- l'interdiction, lors des entretiens visant à recruter de nouvelles ressources, de poser des questions concernant le mariage et la vie familiale ou tout projet du candidat relatif à sa sphère personnelle et de sa vie privée ;
- la protection de l'équité salariale entre les hommes et les femmes ;
- un examen régulier de cette politique, dans le cadre de la vérification et de l'amélioration du système de gestion ;
- une représentation égale des sexes parmi les intervenants de tables rondes, manifestations, conférences ou d'autres événements, y compris à caractère scientifique ;
- une participation juste et équitable aux sessions de formation et de valorisation, avec la présence des deux sexes, y compris des formations sur le leadership ;
- des services visant à faciliter la conciliation entre la vie personnelle et professionnelle ;
- le maintien des avantages et des initiatives qui valorisent l'expérience de la parentalité en tant que moment d'acquisition de nouvelles compétences au profit de l'individu et de l'organisation, en protégeant la relation entre l'individu et l'entreprise avant, pendant et après la maternité et la paternité ;
- des politiques de mobilité interne et de succession aux postes de managers conformes aux principes d'une organisation inclusive et respectueuse de l'égalité homme-femme ;
- l'identification et le suivi ultérieur, périodique et constant, des indicateurs de processus appartenant à différents domaines, notamment la culture et la stratégie, la gouvernance, les ressources humaines, les opportunités de croissance et l'inclusion des femmes dans l'entreprise, l'équité salariale entre les hommes et les femmes et la protection de la parentalité et de l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée ;
- les principes et les objectifs d'inclusion, l'égalité entre les sexes et la prise en compte de la diversité des sexes ;
- une collaboration fonctionnelle avec les associations professionnelles et les syndicats afin de prévoir et de garantir les droits et les mesures de protection de ses employés contre tous types de discrimination ;
- des moyens organisationnels adéquats et la présence du sexe minoritaire dans les organes de décision et de contrôle de l'organisation, ainsi que l'existence de processus visant à identifier et à remédier à tout cas de non-inclusion ;
- l'accès, sans distinction de sexe, aux parcours de carrière et de croissance internes et leur accélération ;

- des politiques de soutien à la parentalité sous ses différentes formes et l'adoption de procédures qui facilitent et soutiennent la présence de femmes ayant des enfants en âge préscolaire ;
- des procédures de sélection et de recrutement définissant des règles visant à prévenir l'inégalité entre les hommes et les femmes, en particulier des règles adaptées pour lutter contre les préjugés ;
- Des descriptions neutres des postes à pourvoir du point de vue du genre et un processus de recrutement adressé à la fois aux hommes et aux femmes ;
- des processus visant à garantir la non-discrimination et l'égalité des chances en matière de développement professionnel et de promotion, sur la base exclusive des compétences et des niveaux professionnels ;
- l'équilibre entre les hommes et les femmes dans les postes de leadership de l'entreprise, en corrélation avec le secteur spécifique et les tâches spécifiques ;
- des opportunités de carrière et des programmes de développement professionnel s'adressant à l'ensemble du personnel de l'entreprise ;
- des données relatives à l'état des recrutements, à la situation par sexe, à la situation des hommes et des femmes pour chacune des professions, la formation, la promotion professionnelle, les niveaux, les changements de catégorie ou de qualification, les autres phénomènes de mobilité, l'intervention de la CIG, les licenciements, les préretraites et les retraites, ainsi que les rémunérations effectivement versées ;
- un milieu de travail qui favorise la diversité et protège le bien-être psychophysique des employés ;
- un mécanisme de contrôle pour éviter les pratiques qui ne correspondent pas aux politiques non discriminatoires déclarées, y compris les salaires, les avantages, les bonus, les programmes d'aide sociale ;
- l'information des employés sur les politiques de rémunération adoptées dans l'entreprise, y compris en ce qui concerne les avantages, les bonus et les programmes d'aide sociale ;
- des programmes spécifiques pour les congés de maternité ou de paternité et des modalités d'information pour communiquer aux employés tout changement important survenant sur le lieu de travail pendant le congé ;
- des mécanismes d'information visant à inciter les employés à demander un congé de paternité ;
- des initiatives spécifiques pour soutenir les employés dans leurs activités de parents et de soignants ;
- des mesures visant à garantir l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée pour tous les employés ;
- des possibilités de travail intelligent/télétravail ou d'autres formes de travail flexible, ainsi que des horaires de travail flexibles ;

*La Direction***RODA S.p.A.**
Strada Francésca n° 10

25026 PONTEVICO (BS)

P.IVA: 00549730984 - C.F. 00283040178

Le comité de pilotage