

POLITICA AZIENDALE PER LA PARITÀ DI GENERE E L'INCLUSIONE

La Item Oxygen s.r.l. crede nel valore delle persone e delle loro diversità come il motore della crescita aziendale. Per questo, si impegna a creare e ad alimentare un ambiente inclusivo e diversificato. Garantire la parità di genere è il nucleo centrale di questo progetto.

L'obiettivo è garantire la stessa opportunità di esprimere il proprio valore all'interno di un ambiente di lavoro equo ed inclusivo. Così, la nostra organizzazione, rispettando le linee guida della Prassi UNI PdR 125:2022 si è dotata di un sistema gestionale che assicuri a tutti la crescita personale e professionale.

La Direzione aziendale assume formalmente l'impegno per una politica relativa alla parità di genere, definendo principi, obiettivi e indicazioni guida che definiscono l'impiego dell'organizzazione nei confronti dei temi relativi alla parità di genere, la valorizzazione delle diversità e l'empowerment femminile e del contesto aziendale.

In particolare l'impegno che si intende approfondire mira a:

- promuovere un luogo di lavoro stimolante, creativo e non discriminatorio;
- respingere qualsiasi condotta che possa influire negativamente sulla dignità di una persona;
- condannare e sanzionare le molestie e tutte le forme di discriminazione in qualsiasi ambito: sesso, identità di genere, età, origine, religione, orientamento sessuale aspetto fisico, salute, disabilità, attività sindacale, opinioni politiche, nazionalità, situazione familiare;
- promuovere e assicurare il rispetto e la messa in atto della pari opportunità per ogni lavoratore o lavoratrice in tutti i processi: assunzione, accesso alla formazione, retribuzione, welfare, mobilità interna e sviluppo professionale. Gli unici fattori considerabili sono le competenze, l'esperienza e l'attitudine personale;
- valorizzare la diversità come l'imprescindibile punto di forza nello sviluppo aziendale;
- promozione verso tutte le parti interessate (stakeholder) di iniziative di comunicazione relative al proprio impegno e alla responsabilità che si vuole assumere rispetto la tematica della parità di genere;

Politica per la parità di genere – REV 1 del 18/09/2023

- Impegno concreto nell'aiuto verso i lavoratori a raggiungere una buona conciliazione vita privata-vita lavorativa;
- Promuovere iniziative e attività lavorative ed extra (sport, cinema, giornate ludiche) per favorire lo sviluppo della cultura inclusiva e paritaria.

È importante per il Management aziendale che tutti i dipendenti sentano di essere importanti, grazie alle proprie caratteristiche distintive per lo sviluppo aziendale e al contempo si sentano liberi di perseguire i propri obiettivi personali e professionali. Si augura la piena realizzazione della persona in ogni ambito della propria vita e che nessuno di questo diventi ostacolante per l'altro.

Per garantire tutto questo, la Item esplicita che nessuna decisione relativa alla **Selezione, Assunzione, Promozione, Retribuzione, Sviluppo, Formazione, Avanzamento di Carriera** venga influenzata da **l'età, etnia, genere, domicilio, disabilità, orientamento religioso, orientamento sessuale e dall'identità di genere**.

L'attenzione dell'organizzazione si focalizza nelle aree predisposte da UNI PdR 125:2022:

1. CULTURA E STRATEGIA
2. GOVERNANCE
3. PROCESSI HR
4. OPPORTUNITÀ
5. EQUITÀ REMUNERATIVA
6. GENITORIALITÀ

La presente Politica è rivolta a tutti i dipendenti ed è condivisa con tutti gli stakeholder, fornitori, clienti e popolazione in genere tramite la pubblicazione sul proprio sito web www.itemoxygen.com. Inoltre integra il Codice Etico aziendale con l'obiettivo di generare una rete di valore sociale ampio e di essere di riferimento in tutti i processi di gestione delle risorse umane e di creazione di un ambiente lavorativo "empowered".

Concretamente, le principali riflessioni e le seguenti attività sono state generate e attuate nei processi seguenti.

SELEZIONE ED ASSUNZIONE

Questa politica vuole stabilire l'adozione di pratiche garantiste per tutti i candidati nell'essere valutati per le proprie competenze e capacità, prescindendo il loro genere di appartenenza. Intende farlo con i seguenti principi:

- la selezione della persona candidata deve essere esercitata in maniera neutrale rispetto al genere;
- i criteri di selezione devono rivolgersi alla professionalità, la competenza, la specializzazione, l'esperienza;
- la selezione non deve valutare elementi relativi alle scelte personali quali matrimonio, gravidanza e responsabilità familiari;
- la promozione della presenza femminile nell'organico;
- i ruoli riferiti a dirigenti e responsabili devono essere distribuiti in maniera equilibrata tra i generi;
- la posizione lavorativa, prevista in fase di assunzione, deve prevedere una retribuzione riferita alle mansioni e alle responsabilità e non influenzata dal genere;
- la selezione deve considerare che le percentuali di donne e uomini il cui contratto prevede una remunerazione variabile siano bilanciate.

A questo proposito, il Responsabile delle Risorse Umane ha messo a punto un Questionario volto ad indagare tra le altre cose la Percezione di Discriminazione durante il processo di Selezione.

GESTIONE DELLA CARRIERA

La nostra organizzazione intende assicurare che le opportunità di crescita e sviluppo professionale siano equamente distribuite tra i dipendenti di entrambi i generi e si prefissa i seguenti principi:

Politica per la parità di genere – REV 1 del 18/09/2023

- la promozione a ruoli e mansioni di responsabilità deve considerare un bilanciamento di genere;
- la progettazione dei percorsi di carriera deve essere concepita a prescindere dal genere;
- i percorsi di carriera sono accessibili a tutte le persone che possono appurare, in maniera trasparente, il mantenimento degli equilibri riferiti alla parità di genere;
- l'ambiente lavorativo deve garantire benessere, sicurezza e possibilità di espressione personale;
- la formazione per lo sviluppo delle competenze e della consapevolezza rappresenta un processo fondamentale inteso a rimuovere eventuali difficoltà di carriera e a ripristinare eventuali equilibri di leadership nel genere;
- le promozioni tengono anche conto del bilanciamento del genere in riferimento a livello funzionale.

L'organizzazione si impegna a offrire pari opportunità di sviluppo senza alcuna discriminazione di genere.

EQUITÀ SALARIALE

La nostra organizzazione vuole assicurare l'equità salariale a prescindere dal genere. Nella determinazione, corresponsione e modifiche della retribuzione, l'organizzazione rispetta i seguenti principi:

- la retribuzione delle persone è riconosciuta in relazione al ruolo e alle responsabilità e le eventuali premialità si intendono esclusivamente basate sui risultati prodotti e riconosciuti;
- a chiunque è riconosciuto il diritto di segnalare eventuali disparità attraverso l'apposito modulo online.

GENITORIALITÀ

Item intende valorizzare l'esperienza della genitorialità perché importante per lo sviluppo di competenze trasversali anche spendibili nella propria mansione. Sostiene la maternità e la paternità affinché non diventino ostacolo per la propria carriera attraverso le seguenti azioni:

Politica per la parità di genere – REV 1 del 18/09/2023

- Aiuto, formazione e informazione circa le iniziative a sostegno della genitorialità;
- Accompagnamento al rientro con iniziative come mentoring;
- Iniziative comunicative e non che supportino il valore della genitorialità;
- Modalità di lavoro agile ed orari flessibili per supportare la conciliazione dei tempi di vita personale e lavorativa.

CONCILIAZIONE VITA-LAVORO

Garantisce ai dipendenti la possibilità di equilibrare le proprie responsabilità lavorative e familiari, applicando modalità organizzative di lavoro flessibili.

I principi alla base della conciliazione dei tempi di vita-lavoro sono i seguenti:

- le misure di 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 DISCRIMINAZIONE, ABUSI E MOLESTIE

La nostra organizzazione intende prevenire ogni tipo di discriminazione, abuso e molestia che ripudia fermamente, attraverso tali principi:

- pianificazione di azioni di formazione e sensibilizzazione sull'argomento degli abusi e delle molestie per tutto il personale affinché diventi in grado di riconoscere e denunciare comportamenti inappropriati;
- la possibilità di segnalare sospetti e/o fatti inerenti ad abusi e molestie;
- l'analisi e gestione immediata di eventuali episodi di abuso o molestia;
- l'assoluta tutela, delle persone segnalanti, da eventuali ritorsioni;
- Presenza del comitato a sostegno dei segnalanti o segnalati;
- Valutazione dei rischi avversi da riportare nel DVR;
- lo sviluppo di una comunicazione gentile negli ambienti lavorativi.

Politica per la parità di genere – REV 1 del 18/09/2023

Item dispone di un canale whistleblowing al quale i propri dipendenti possono rivolgersi anche per segnalare abusi, discriminazioni, molestie o altre situazioni discriminanti.

COMUNICAZIONE INTERNA ED ESTERNA

Per comunicazione interna si intende lo scambio tra dipendenti, tra personale e direzione con il coinvolgimento di una o più funzioni aziendali. Il personale viene informato rispetto ai temi della parità di genere, in particolare in ambito lavorativo circa il Sistema di Gestione implementato per garantire il mantenimento nel tempo dei requisiti definiti dalla UNI/PdR 125:2022, sulle eventuali modifiche dello stesso, sul ruolo di ciascuno nell'attuazione degli obiettivi e dei traguardi prefissati, sulla gestione di eventuali non conformità e/o episodi di molestia, violenza o mobbing; dall'altro può trasmettere ai vertici aziendali rilievi, osservazioni e proposte.

Per Comunicazione esterna si intende ogni scambio con le parti coinvolte ma non appartenenti alla struttura aziendale. I principali mezzi di diffusione sono il sito web www.itemoxygen.com e i canali social network (Linkedin, Facebook, Instagram).

Tutte le attività comunicative e promozionali sono basate sul concetto di responsabilità social ed evitando pertanto ogni tipo di stereotipo, anche di genere, assicurando:

- Revisione periodica dei materiali,
- Revisione periodica delle strategie di marketing,
- Diffusione di un'immagine positiva del genere femminile,
- Utilizzo del linguaggio neutrale.

LINGUAGGIO INCLUSIVO E NON DISCRIMINATORIO

La nostra azienda promuove l'uso di un linguaggio inclusivo, rispettoso e neutrale, ponendosi l'obiettivo di valorizzare forme di comunicazione prive di stereotipi, pregiudizi e atti

Politica per la parità di genere – REV 1 del 18/09/2023

discriminatori nei confronti di determinate categorie di persone. L'utilizzo di un linguaggio non discriminatorio esprime chiaramente il primo passo per l'inclusione.

Quindi, propone alcuni suggerimenti operativi da utilizzare per rendere il linguaggio inclusivo:

- utilizzare i sostantivi generici che definiscono la categoria;
- ove presente si suggerisce di utilizzare sia la versione femminile che maschile dei nomi (i direttori e le direttrici/i soci e le socie).
- rivolgersi ai colleghi sempre con il tu e con il nome proprio, evitando titoli e appellativi riferiti allo stato civile di ciascuno (no signorina/signora).

RAPPRESENTAZIONE AZIENDALE EQUIPARATA

Item promuove la presenza e la rappresentazione sia di uomini che di donne negli eventi organizzativi, spazi fieristici, convegni, inserzioni pubblicitarie e attività in genere che risultino fruibili al pubblico.

È stato dimostrato che la presenza di persone di genere diverso e, in senso più ampio di cultura diversa, aprano a nuove idee a soluzioni innovative e alla competizione positiva fra il personale e gruppi di lavoro.

Tutto ciò non solo accresce ognuno di noi ma favorisce la crescita e prosperità aziendale in un mondo sempre più competitivo.

Item Oxygen da sempre attenta all'evoluzione del mercato e alle esigenze delle imprese attua una politica volta a favorire la parità di genere non solo al proprio interno, ma anche privilegiando relazioni e rapporti commerciali con aziende e imprenditori altrettanto impegnati nelle tematiche di inclusione e parità di genere, pur nel rispetto dei requisiti di imparzialità propri delle attività di verifica e certificazione di terza parte che sono e restano il core business aziendale.

Altamura, 18/09/2023

La Direzione