

POLITICA PER LA PARITA' DI GENERE

Lo scopo e gli sforzi della nostra organizzazione

La nostra organizzazione, come ha stabilito nello scopo del sistema di gestione, intende assicurare la parità di genere relativa alla presenza e alla crescita professionale delle donne nell'organizzazione, questo anche come progressione e miglioramento di tutti quegli aspetti che sono già gestiti da altri schemi certificati quali la SA 8000 o la ISO 45001.

In tal senso, vuole procedere alla valorizzazione delle diversità presenti nei ruoli che operano nell'organizzazione e a mantenere processi in grado di sviluppare l'empowerment nelle attività di business, considerando la particolare tipologia di servizi offerti ed il benchmark di riferimento.

Il sistema in atto focalizza i propri sforzi nelle seguenti aree predisposte dalla prassi UNI/PdR 125:2022

1. Cultura e strategia
2. Governance
3. Processi HR
4. Opportunità
5. Equità remunerativa
6. Genitorialità

Il campo di applicazione del sistema

Misure per garantire la parità di genere nel contesto lavorativo relativo a servizi di facility management e gestione del ciclo di vita degli immobili in ambito pubblico e privato: progettazione, installazione e manutenzione di impianti tecnologici, manutenzione di edifici; servizi di pulizie e di soft facility management in genere, fornitura e gestione dell'energia comprese le attività di efficientamento energetico.

Da sempre siamo convinti che un modello culturale che promuove la parità di genere, oltre a generare "valore sociale" apprezzato nel contesto economico istituzionale europeo, costituisca un fattore di sviluppo per il business che l'organizzazione conduce, anche perché permette direttamente ed indirettamente di poter contare su stakeholder più consapevoli e soddisfatti dei progressi che stiamo raggiungendo.

Con questa politica pianifichiamo una revisione almeno annuale degli indicatori di processo e di business, dei rischi e del contesto se necessario per tutte le norme fino a qui adottate anche al fine di migliorare i KPI prestazionali individuati dalla UNI/PdR 125:2022.

I ruoli e le responsabilità, secondo linee guida, sono assegnati al comitato guida composta da:

- Stefania Modena – HR manager e Rappresentante della Direzione
- Dario De Pandis – CFO
- Alessia Colasante – Responsabile Recruiting, Sviluppo e Progetti Speciali HR
- Ivan Ferraio – Responsabile Commerciale

I componenti hanno firmato la nomina il giorno 04/10/2023, con l'impegno di interpretare, rilevare e gestire costantemente i fattori di contesto che possono influenzare il perseguimento dello scopo e stabilire un piano strategico adeguato ad affrontarli, mantenere e attuare il sistema di gestione, prevenire, rilevare e risolvere qualunque situazione non conforme e affrontare le conseguenze di eventuali disagi connessi, monitorare e migliorare sistematicamente le prestazioni del sistema di gestione.

Risultati basati sulla soddisfazione delle parti interessate

Da sempre come Apleona Italy S.p.A. consideriamo le parti interessate lo strumento per analizzare tutte le nostre prestazioni e per questo il nostro impegno è dedicato ad assicurare la parità di genere attraverso azioni concrete che, oltre a risultare conformi ai requisiti/indicatori stabiliti nelle singole aree indicate, risultino di reale e concreto apprezzamento da parte delle donne presenti in organizzazione, che sono le reali parti interessate, ai risultati che il sistema di gestione produce.

Ciononostante, l'obiettivo della nostra organizzazione è favorire la parità di genere, includendo tutti i generi, individuando e sostenendo quelle azioni che porteranno alla parità da tutti i profili.

APLEONA

Per questo con la volontà di riporre attenzione a tale soddisfazione in qualunque momento e in qualunque circostanza della vita lavorativa di ciascun individuo che collabora nella nostra organizzazione e relativamente la parità di genere, ha scelto di guardare a tale "ciclo di vita" attraverso i 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 procedure che sono parte del sistema di gestione e prassi che sono già presenti in azienda data la presenza di sistemi certificati che comunque avevano già precedentemente considerato la parità e la non discriminazione.

Tali principi costituiscono i criteri ispiratori dei processi volti ad affrontare:

- I gap esistenti in riferimento agli indicatori stabiliti dalla prassi UNI/PdR 125:2022
- Le esigenze delle donne presenti in organizzazione, viste come le parti principali interessate ai concreti risultati del sistema

Le procedure adottate garantiranno la corretta applicazione della nostra politica attraverso questi fondamentali principi:

- la neutralità rispetto al genere, nelle attività di selezione e di attribuzione dei ruoli
- la partecipazione paritaria ai percorsi di formazione
- l'accesso equo ai percorsi di carriera
- la valutazione oggettiva delle prestazioni lavorative basata sulle competenze
- l'equità remunerativa
- la conciliazione tra vita privata e vita lavorativa, riconoscendo nelle responsabilità familiari dei propri collaboratori una fonte di ricchezza per l'azienda piuttosto che un limite
- la cultura di una genitorialità indipendente dai generi dove i congedi parentali possono essere fruiti da tutti

Il nostro impegno nella diffusione di comunicazioni all'esterno

Anche nelle attività di marketing e comunicazione e redazione documentale, come negli eventi pubblici, l'intervento di tutte le nostre funzioni partecipanti deve essere sempre professionale e coinvolgente, prestando la massima attenzione affinché siano evitati stereotipi di genere per ambito tematico e venga promosso il contributo femminile nel mondo del lavoro.

Lo stesso vale per quanto riguarda la diffusione di immagini per garantire che uomini e donne siano raffigurati in modo equo, per garantire una rappresentanza quantitativa sia dei soggetti femminili che maschili, per essere consapevoli di non utilizzare immagini che rappresentano solo uomini quando il messaggio ha una valenza neutra o quando ci si rivolge sia agli uomini che alle donne anche al fine di garantire una rappresentazione non discriminatoria dei ruoli.

Evitiamo di rinforzare gli ideali estetici dominanti: in Apleona Italy S.p.A. da sempre viene posta solo importanza al ruolo dei soggetti piuttosto che all'aspetto esteriore.

Promuoviamo l'uso di palette cromatiche eterogenee e non stereotipate, preferiamo l'uso di combinazioni di colori che non rispondano ai convenzionali codici rosa=femmina e azzurro=maschio.

Monitoraggio e segnalazione

Per questo motivo, consapevoli dell'importanza di agire sulla propria cultura interna e nell'ottica di partecipare al raggiungimento degli obiettivi di sviluppo sostenibili, Apleona Italy S.p.A. adotterà e manterrà misure e canali di informazione e di sensibilizzazione di tutto il personale per promuovere l'inclusione e per rimuovere stereotipi, discriminazioni ed ogni forma di abuso fisico e verbale.

Sono già attivi, come lo "Sportello per l'ascolto del disagio lavorativo" e le cassette per le segnalazioni anonime, appositi canali di comunicazione affinché situazioni non in linea con i suddetti principi aziendali possano essere comunicati nel rispetto della garanzia della protezione del segnalante.

APLEONA

Questa Politica è comunicata agli stakeholder in un'ottica di trasparenza e collaborazione ed è pubblicata all'interno www.apleona.it

San Donato Milanese, 05/10/2023

Alta Direzione
Silvia Cacciavillani



