



Politica per l'uguaglianza di genere

2022/2023

Sommario

Introduzione.....	3
L'evoluzione di Tesi	3
La parità di genere in Tesi.....	3
Analisi del personale	4
Politica di gestione del Personale	5
Selezione	5
Sistema di valutazione del personale	5
Remunerazione	5
Formazione	6
Welfare.....	6
Lavoro agile (smart working).....	6
La comunicazione di TESI.....	7
Piano di azione per la parità di genere	8
Alimentare una cultura organizzativa basata sull'uguaglianza di genere	9
Promuovere un equilibrio di genere nelle posizioni apicali	9
Fornire eguali opportunità nella crescita professionale	10

Introduzione

La politica per l'uguaglianza di genere o gender equality plan (GEP) di Tesi rappresenta l'impegno concreto nell'ideare e concretizzare un programma di azioni e politiche volte a promuovere l'inclusione e la parità di genere in ogni ambito aziendale.

Il processo che ha portato alla stesura del Gender Equality Plan ha preso in considerazione cinque aree tematiche suggerite dalla Commissione Europea (equilibrio vita-lavoro e cultura organizzativa, equilibrio di genere, eguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera, integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nella didattica, contrasto alle molestie sessuali e alla violenza di genere).

L'evoluzione di Tesi

Tesi è un'azienda con oltre 35 anni di esperienza che fa delle relazioni umane la sua mission. Il progetto di adozione del presente GEP si inserisce in un momento di cambiamenti strutturali e organizzativi. La presente politica definisce i principi e gli obiettivi che sono alla base dell'impegno della società nei confronti dei temi relativi alla parità di genere e alla valorizzazione della diversità. La presente politica è rivolta a tutti i dipendenti di Tesi e condivisa con tutti gli stakeholder, fornitori e clienti.

Tesi, tramite l'implementazione di un Sistema di Gestione per la Parità di Genere, si impegna a:

- Diffondere una cultura dell'inclusione e di non discriminazione attraverso l'informazione;
- Comunicare in modo trasparente la propria volontà di perseguire la parità di genere;
- Misurare le azioni di parità di genere;
- Evitare le discriminazioni basate sull'età;
- Definire un budget per il raggiungimento degli obiettivi del Piano Strategico;
- Creare un ambiente di lavoro inclusivo, collaborativo e solidale.

La parità di genere in Tesi

La costruzione del Gender Equality Play è iniziata da un'indagine che tiene conto dell'impatto che la parità di genere e l'inclusione hanno sull'organizzazione.

I dati che seguono fanno riferimento al biennio 2022-2023.

Analisi del Personale

Tesi è costituita da 39 dipendenti con contratti a tempo determinato e indeterminato.

Organico complessivo

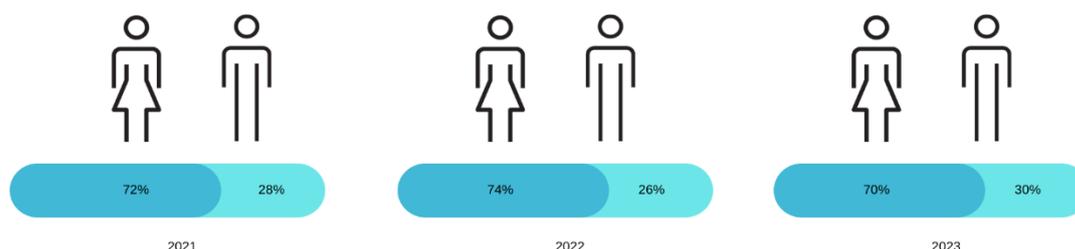


Figura 1 - Con retribuzione media annuale parificata

Il principio che sta alla base della nostra politica aziendale sul sistema di gestione per la Parità di Genere si basa sull'attribuzione dei ruoli e delle responsabilità mediante valutazioni che derivano dalla formazione, dalle competenze, dai risultati raggiunti e dal desiderio di crescita.

L'articolazione organizzativa di Tesi prevede l'attribuzione di incarichi (gestionali e funzionali), a seconda della tipologia richiesta, al personale in possesso dei requisiti richiesti a seguito di una procedura interna.

L'Ufficio del Personale di Tesi ritiene che il perseguimento della parità di genere sia un obiettivo rilevante per la crescita sostenibile dell'azienda e la generazione di un impatto sociale positivo.

Quali sono i vantaggi di un approccio orientato alla parità di genere?

- 1) Apertura ai talenti capaci di portare e trasmettere innovazione e creatività;
- 2) Attenzione nel trattenere i talenti basata sulla creazione di un equilibrio tra lavoro ed esigenze personali.

Un'azienda attenta alla parità di genere risulta essere:

- 1) Preferibile per potenziali clienti che ritengono che la parità di genere sia fondamentale;
- 2) Più attraente nei confronti di chi sta considerando delle opportunità di carriera;
- 3) A livello di responsabilità sociale, un modello da proporre alle nuove generazioni e ai partner.

Il piano strategico dettaglia gli obiettivi identificati e indica come definirli.

Politica di gestione del Personale

La Direzione del Personale è convinta che la diversità e la pluralità siano la fonte di idee innovative ed elementi utili per la realizzazione di una società sostenibile.

Con questa politica ci impegniamo a promuovere una gestione attenta alla diversità, alla parità di genere e alle pari opportunità.

Selezione

La presenza di persone di cultura, genere, lingua e religione diversa favorisce l'avvento di un contesto capace di produrre nuove idee e soluzioni. È nostra cura assicurare una formazione costante, superato il processo di selezione, garantendo così la parità di genere evitando pregiudizi che possano impattare in maniera negativa nel processo. Tesi si impegna a sottolineare l'importanza della meritocrazia.

Sistema di valutazione del personale

Attraverso questo sistema viene favorito un dialogo volto a responsabilizzare per un miglioramento continuo.

Remunerazione

La politica di remunerazione è in linea con il rispetto dei principi di pluralità, pari opportunità e valorizzazione delle competenze. Tesi garantisce meccanismi di protezione in ambito del trattamento della protezione dei dati e in tema di policy.

L'azienda sviluppa dunque processi e sistemi di valutazione delle prestazioni che incentivino il dialogo costante tra responsabili e collaboratori e creino piani di sviluppo senza nessuna discriminazione di genere, ma con una cultura basata sulla meritocrazia.

Formazione

Tesi si impegna ad offrire pari opportunità di sviluppo senza discriminazione di genere e a coinvolgere in maniera equa nei percorsi formativi uomini e donne.

Welfare

Tesi ha strutturato il piano di welfare aziendale ponendo attenzione ai servizi al supporto delle famiglie e alla valorizzazione della genitorialità con attenzione alle politiche di equilibrio vita privata e lavorativa e di lavoro flessibile.

I dipendenti di Tesi usufruiscono di tutte le tutele previste dai loro inquadramenti contrattuali a livello nazionale, tra cui la possibilità di lavoro con contratto part-time, lavoro flessibile, congedo parentale, legge 104 e lo smart working.

Lavoro agile (smart working)

L'introduzione dello smart working è di recente avvio e rappresenta una conseguenza emergenziale derivante dalla diffusione del Virus Sars-Covid19. Successivamente alla cessazione dello stato d'emergenza (31 marzo 2022), Tesi ha mantenuto al suo interno la modalità di lavoro agile attraverso l'emanazione di uno specifico accordo aziendale. L'attività di smart working viene approvata dai coordinatori dopo aver analizzato la richiesta e previo confronto con i responsabili del gruppo di riferimento.

Tesi ha, inoltre, adottato altre misure per favorire la conciliazione vita/lavoro, tra cui:

- *Convenzione Asilo Nido*
Tesi ha stipulato e successivamente rinnovato la convenzione con l'Asilo Culla dei Sogni, suddetta convenzione garantisce il 5% di sconto ai fruitori.
- *Parcheggio aziendale*
L'accesso e la sosta delle auto sono consentiti a tutti i dipendenti mediante l'utilizzo di un badge.
- *Spazi di condivisione*
Tesi si è impegnata nella creazione di spazi e opportunità di confronto per tutti i dipendenti e collaboratori, tra questi un luogo dedicato al ristoro e al benessere del personale.
- *Intranet aziendale*
Tutti i dipendenti hanno le credenziali di accesso alla intranet aziendale nella quale vengono condivise policy, regolamenti, informazioni e materiale su esperienze aziendali.

La comunicazione di TESI

Tesi ripone particolare attenzione al fine di garantire parità di genere nell'ambito della comunicazione e delle attività di marketing:

- Viene posta l'attenzione al linguaggio utilizzato senza mai ricorrere a sostantivi di accezione prettamente maschile;
- Vengono utilizzati messaggi inclusivi assicurando una rappresentazione equilibrata tra uomini e donne;
- Promozione di attività di sensibilizzazione sui temi della parità di genere veicolando sui social le differenti iniziative in tale ambito;
- Supporto alla creazione di una cultura inclusiva in azienda per la promozione della parità di genere e, più in generale, della diversità.

Piano di azione per la parità di genere

Il piano di azione di Tesi prevede 5 aree di intervento e per ogni area viene mostrata la corrispondenza con i Sustainable Development Goals (SDGs) dell'Agenda 2030 dell'ONU e ognuna viene rappresentata dai grafici che seguono:

Favorire la conciliazione della vita lavorativa e personale

OBIETTIVI	STRUMENTI	SDGs
Strutturare il lavoro agile per favorire l'equilibrio della vita lavorativa e personale	Disciplina del Lavoro Agile	 Obiettivo 4: fornire un'educazione di qualità, equa ed inclusiva, e pari opportunità di apprendimento per tutti
Valutare la disciplina di conciliazione per garantire un trattamento equo	Piani di lavoro per obiettivi	
	Implementare le percentuali di Lavoro Agile	

Alimentare una cultura organizzativa basata sull'uguaglianza di genere

OBIETTIVI	STRUMENTI	SDGs
Implementare e revisionare il GEP	Monitoraggio delle azioni e verifica dell'avanzamento	 <p>Obiettivo 5: Raggiungere l'uguaglianza di genere ed emancipare tutte le donne</p>  <p>Obiettivo 10: Ridurre l'ineguaglianza all'interno di e fra le Nazioni</p>
Rispetto per le differenze di genere	Introduzione di un linguaggio inclusivo con avvio di percorsi formativi sul tema della differenza di genere	
Monitoraggio dei contenuti con riguardo al genere	Implementare una cultura della ricerca per genere	

Promuovere un equilibrio di genere nelle posizioni apicali

OBIETTIVI	STRUMENTI	SDGs
Promuovere un equilibrio di genere nell'assegnazione di incarichi decisionali	Monitoraggio dell'assegnazione degli incarichi	 <p>Obiettivo 5: Raggiungere l'uguaglianza di genere ed emancipare tutte le donne</p>

Fornire eguali opportunità nella crescita professionale

OBIETTIVI	STRUMENTI	SDGs
Garantire uguali opportunità negli avanzamenti di carriera	Monitoraggio dell'assegnazione degli incarichi	 <p>Obiettivo 4: fornire un'educazione di qualità, equa ed inclusiva, e pari opportunità di apprendimento per tutti</p>
		 <p>Obiettivo 8: Promuovere una crescita economica e duratura, inclusiva e sostenibile, un'occupazione piena e produttiva e un lavoro dignitoso per tutti</p>

Rafforzare il sistema di prevenzione di violenze, molestie e discriminazioni

OBIETTIVI	STRUMENTI	SDGs
Migliorare la sinergia tra gli uffici per la gestione dei casi di violenze, discriminazioni e molestie	Valutazione del rischio stress-lavoro correlato	 <p>Obiettivo 5: Raggiungere l'uguaglianza di genere ed emancipare tutte le donne e le ragazze</p>
Offrire supporto psicologico alle vittime di violenze, molestie e discriminazioni	Implementazione risorse dedicate	 <p>Obiettivo 16: Promuovere società pacifiche e più inclusive per uno sviluppo sostenibile; offrire l'accesso alla giustizia per tutti e creare organismi efficienti, responsabili e inclusivi a tutti i livelli</p>

