

POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE

1. PREMESSA

Autotorino riconosce come valore cardine del proprio contesto organizzativo il **valore delle persone e le loro differenze**, attraverso una gestione delle Risorse Umane che assicuri le stesse possibilità di crescita professionale e prive di qualsiasi discriminazione a tutte le persone presenti in Azienda.

Lo sviluppo di un modello culturale che promuove la parità di genere, oltre a generare “valore sociale” apprezzato nel contesto economico, costituisce un accrescimento delle strategie di gestione atte a garantire un miglioramento continuo delle performance fondante sul talento e sulla sostenibilità nel lungo periodo.

2. IMPEGNI PER LA PARITÀ DI GENERE

Autotorino si impegna a creare un **ambiente inclusivo**, incentivare le **diversità** e promuovere una **cultura paritaria**. Lo farà con azioni, concrete sancite nel nostro piano strategico, nella consapevolezza che il cammino richiede un impegno crescente e costante.

Tramite l'implementazione di un Sistema di Gestione per la Parità di Genere, conforme alla UNI/PdR 125:2022, e una cultura fondata sul rispetto e sulla valorizzazione della diversità di genere, età, origine, sociale, religiosa, idee politiche, abilità psicofisiche, identità e orientamento sessuale, l'Azienda si impegna:

- a diffondere la cultura dell'inclusione e della non discriminazione attraverso l'informazione e la formazione;
- a comunicare in modo trasparente, internamente ed esternamente, la propria volontà di perseguire la parità di genere, valorizzare le diversità e supportare il rafforzamento del genere femminile;
- a definire i KPI per verificare e misurare le azioni di parità di genere;
- a garantire l'utilizzo di comportamenti e di linguaggio in grado di garantire un ambiente di lavoro inclusivo e rispettoso delle diversità di genere;
- ad individuare iniziative che valorizzino l'esperienza della genitorialità tutelando la relazione tra il personale e l'Organizzazione prima, durante e dopo la maternità/paternità;
- a nominare un Comitato Guida per l'efficace adozione e applicazione della presente Politica per la Parità di Genere;
- ad assegnare il budget necessario al raggiungimento e il mantenimento degli obiettivi del “Piano Strategico”;
- a creare e mantenere un ambiente di lavoro inclusivo, collaborativo, solidale, trasparente e aperto all'ascolto di tutto il personale.

2.1 PROCESSO DI SELEZIONE E ASSUNZIONE

Autotorino si impegna ad attrarre e assumere persone con diversi background e abilità, perseguendo la parità di genere in fase di selezione e assunzione attraverso l'individuazione di una **rosa di candidati tendenzialmente paritetica** uomo-donna. Autotorino non permette che durante i colloqui siano effettuate domande/richieste discriminatorie.

Allo stesso tempo, l'Organizzazione si impegna a sottolineare l'importanza della **meritocrazia**: esperienze, capacità e competenze guidano nella scelta dei migliori candidati. L'obiettivo è far sì che le persone responsabili dei processi di assunzione, ricevano **un'adeguata formazione** sulla parità di genere e bias cognitivi che possono impattare negativamente i processi di selezione.

Il processo di selezione è reso **oggettivo** grazie all'adozione di tecniche standardizzate dalla validità predittiva scientificamente studiata e provata per la valutazione di competenze target. Quali: intervista telefonica strutturata, intervista semi-strutturata per l'incontro in presenza ed assessment center per le interviste di gruppo.

2.2 SISTEMA DI VALUTAZIONE DEL PERSONALE

Autotorino si impegna ad avviare un sistema di valutazione del personale che incentivi il **dialogo costante tra l'Organizzazione e il proprio personale**, rafforzando l'impegno di ognuno rispetto agli obiettivi e alle sfide proposte. Nel corso del processo, senza alcuna discriminazione di genere, viene favorito e incentivato un **confronto costruttivo volto alla responsabilizzazione** grazie all'utilizzo del feedback inteso come miglioramento continuo.

2.3 FORMAZIONE, SVILUPPO PROFESSIONALE E COMUNICAZIONE

Autotorino si impegna ad offrire **pari opportunità di sviluppo** senza alcuna discriminazione di genere: tutte le iniziative e percorsi formativi sono rivolti, in maniera equa a tutti, donne e uomini. L'Academy aziendale offre programmi formativi specifici per i ruoli commerciali più comuni e coinvolge i/le collaboratori/trici senza alcuna distinzione.

L'azienda è attiva sulla tematica dell'inclusione promuovendo progetti mirati a favorire inserimenti efficaci e virtuosi di persone diversamente abili.

Si prevedono attività formative volte a sensibilizzare l'organizzazione sul tema della **valorizzazione delle differenze, la parità di genere e l'inclusione**. Si intende inoltre promuovere la consapevolezza tra i responsabili relativamente ai temi legati agli *unconscious bias* e la capacità di comunicare in maniera inclusiva.

2.4 WORK-LIFE BALANCE E GENITORIALITÀ

Autotorino intende non costituire alcun ostacolo alla genitorialità e assume un ruolo attivo nel supportare il suo personale con iniziative concrete

L'Organizzazione si impegna a migliorare il work-life balance del suo personale supportandolo altresì durante e dopo periodi di lunga assenza dal lavoro, evitando qualsiasi discriminazione durante e dopo il congedo, consentendo di rimanere in contatto con la Società durante lo stesso e favorendo il reinserimento al termine. Sono previsti sistemi di flessibilità oraria e, per il personale di backoffice, smart working.

Sicurezza, qualità dell'atmosfera e dell'ambiente aziendale: Autotorino è consapevole che il luogo di lavoro, dove si passa la maggior parte del tempo, deve garantire a tutti i dipendenti le risorse (tecnologiche e fisiche) per esprimersi liberamente e il benessere visto come sicurezza e comfort.

2.5 SEGNALAZIONI

Autotorino si impegna a prevenire le molestie sessuali nei luoghi di lavoro attraverso la sensibilizzazione e la promozione della consapevolezza.

L'Organizzazione incoraggia la segnalazione, anche in modalità anonima, delle proprie opinioni, di suggerimenti per il cambiamento dell'organizzazione volti a favorire il dialogo e il confronto e di situazioni di:

- abuso fisico, verbale e digitale (molestia) nei confronti delle/dei dipendenti;
- molestie sessuali nei confronti delle/dei dipendenti;
- discriminazioni in materia di pari opportunità nello sviluppo professionale e nelle promozioni;
- mancato rispetto dei diritti spettanti ai/alle lavoratori/lavoratrici in ambito di genitorialità e cura;
- mancato rispetto dei diritti spettanti ai/alle lavoratori/lavoratrici in ambito conciliazione dei tempi di vita-lavoro;
- disparità retributiva.

A tale fine, è stata predisposta una specifica procedura operativa, "Gestione Segnalazioni".

3. OBIETTIVI

Autotorino a seguito dell'analisi delle normative in vigore e dei documenti di indirizzo delle più importanti istituzioni nazionali e internazionali, ha definito i seguenti temi come assi portanti del "Piano Strategico", per ciascuno dei quali il Comitato Guida identifica e monitora specifici KPI:

- cultura e strategia;
- governance;
- processi HR;
- opportunità di crescita ed inclusione delle donne in azienda;
- equità remunerativa per genere;
- tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro.

Il presente documento viene sottoposto a riesame periodico in occasione delle revisioni periodiche dell'Alta Direzione ed è rivolto a tutte le risorse lavorative dell'Azienda, inoltre, viene condiviso con tutti i principali stakeholder, fornitori e clienti, ed è disponibile sul sito internet aziendale, al fine di dare un maggiore risalto alla propria rete di valori ed essere un punto di riferimento per altre realtà aziendali.

La responsabilità della sua attuazione è affidata al Comitato Guida per la Parità di Genere.

Cosio V.no 30/07/2024

FIRMA

