



Spresiano, 01 dicembre 2024

POLICY D&I

PRINCIPI GENERALI

W.P.R. crede in una cultura fondata sul rispetto e sulla valorizzazione della diversità e delle pari opportunità sotto tutti i profili.

La presente Policy individua e definisce le finalità, gli obiettivi e le buone prassi adottate da W.P.R. per incentivare un ambiente di lavoro inclusivo, equo e aperto a tutte e tutti, indipendentemente da qualsiasi forma di diversità.

DESTINATARI DELLA POLICY

La presente Policy si applica a tutto il personale, i collaboratori e le collaboratrici stabilmente inseriti nell'organizzazione e ai candidati e alle candidate che partecipano a un processo di selezione per l'ingresso in W.P.R.

POLITICA PER LA PARITA' DI GENERE

La Policy prevede l'adozione e l'attuazione di misure e processi interni atti a garantire un ambiente di lavoro inclusivo e rispettoso dei principi di pari opportunità e un'adeguata valorizzazione di tutte le risorse, nonché a prevenire qualsiasi forma di discriminazione.

W.P.R. ha adottato, in particolare, le seguenti misure e politiche interne:

Cultura:

Individuazione degli ostacoli di carattere culturale, organizzativo e relazionale che impediscono la piena inclusione lavorativa e l'adozione delle misure per la rimozione degli stessi, quali, tra le altre, la presenza di processi che favoriscono la mobilità interna e interdipartimentale al fine di meglio valorizzare la risorsa, favorire la job retention e prevenire eventuali casi di mobbing.

Linguaggio:

Utilizzo, sia nella comunicazione interna che esterna all'organizzazione, di un linguaggio rispettoso e inclusivo, che tenga conto della percezione soggettiva di ciascun/a lavoratore/lavoratrice. Per questo W.P.R. ha deciso di predisporre delle linee guida da consegnare ai propri dipendenti e alle proprie dipendenti.

Formazione:

Programmazione e offerta di percorsi di formazione, a tutti i livelli, inclusa l'alta dirigenza aventi ad oggetto inclusione e parità, nonché leadership e empowerment femminile, riconoscimento di bias (pregiudizi) inconsci, e rispetto della diversità. W.P.R. ha deciso di inviare delle pillole ai propri e alle proprie dipendenti in merito ai bias.

Viene garantito libero accesso e partecipazione equa ad entrambi i sessi e a tutti i livelli al fine di incidere attivamente sulla cultura dell'organizzazione.

Bilanciamento vita/lavoro e genitorialità:

W.P.R. adotta iniziative volte a favorire la conciliazione tempi di vita e tempi di lavoro per tutte le risorse, indipendentemente dal genere, quali flessibilità oraria e part-time a richiesta; incentiva l'utilizzo dei congedi di paternità per un'equa condivisione delle responsabilità. A fronte di ciò W.P.R. con un piano di welfare aziendale ha deciso di riconoscere altri 3 giorni di congedo parentale obbligatorio, interamente retribuiti, per coloro che diventano papà.

POLITICHE HR E GESTIONE DEL PERSONALE

Politiche Retributive:

W.P.R. attua politiche retributive e di crescita basate su equità e performance orientate a garantire la gender equality al fine di aumentare pari opportunità di carriera e di successione a posizioni apicali/manageriali garantendo sempre di più l'equilibrio di genere rispetto alle posizioni di responsabilità di strutture complesse.

Comunicazione:

L'organizzazione persegue, in tutte le proprie comunicazioni, la parità di genere, valorizza le diversità e supporta l'empowerment femminile.

W.P.R. promuove politiche che garantiscano che i generi siano equamente rappresentati tra i relatori del panel a eventi sia interni che esterni, invita i propri/le proprie rappresentanti a declinare inviti a eventi in cui non sia prevista tale equa rappresentazione.

MONITORAGGIO

Ai fini della verifica e del monitoraggio del livello di inclusione e pari opportunità nonché della percezione degli stessi all'interno dell'organizzazione, vengono effettuate specifiche survey interne e anonime.

Inoltre, è istituito uno specifico presidio D&I per segnalazioni di eventuali situazioni di discriminazione o molestie nonché di proposte e richieste di miglioramento.

È altresì, istituita una procedura interna finalizzata a raccogliere, in forma anonima, tutte le segnalazioni di casi di discriminazione, non inclusività, molestie.

W.P.R. ha provveduto a creare un canale di raccolta delle segnalazioni in modo anonimo attraverso Microsoft Forms di seguito il link: <https://forms.office.com/e/K67Zc22JVv>.

Tutte le segnalazioni ricevute verranno analizzate dal comitato D&I.


Il Presidente del comitato D&I