



Rev. 02

del 15.01.2025

# POLITICA DI W.P.R. SRL IN MATERIA DI DIVERSITA' E INCLUSIONE

## D&I

**Approvato dal Comitato D&I**

## OGGETTO

Con il presente documento vengono definiti i principi e le linee guida di Diversità e Inclusione (di seguito D&I) della Società Società W.P.R.SRL UNIPERSONALE che hanno come scopo, quello di favorire l'integrazione e l'implementazione della cultura D&I nei processi e nell'agire quotidiano. W.P.R. si è dotata di un Codice Etico e di un Report di sostenibilità, e di diverse policy aziendali interne volte a garantire e tutelare i Diritti Umani, inoltre si impegna a garantire il benessere di tutte le persone che lavorano in azienda, e a migliorare le condizioni in cui essi operano, promuovendo in modo attivo la divulgazione dei principi previsti dalle norme nazionali e internazionali.

## DEFINIZIONI

- **Diversità:** qualsiasi tipo di differenza esistente tra le persone (culturale, fisica, psicologica, ecc.); è la Presenza all'interno dell'azienda di forza lavoro eterogenea, che può riguardare l'età, il genere, le abilità, la cultura, l'orientamento sessuale così come quello religioso.
- **Inclusione:** opportunità di far sentire la propria voce e sviluppare un senso di appartenenza. Tutti hanno le stesse opportunità.

## 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.

## 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.

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

Inoltre, WPR si impegna a:

- effettuare specifiche survey interne e anonime;
- a mettere a disposizione di tutti i/le dipendenti la piattaforma Whistleblowing di Data Services tramite il link: <https://whistleblowing.dataservices.it/WPR> per segnalare e denunciare ogni forma discriminante, non inclusiva, di molestie e qualsiasi altro comportamento ritenuto scorretto e illecito;
- redigere una Policy Whistleblowing finalizzata a raccogliere tutte le segnalazioni di casi di discriminazione, non inclusività, molestie;
- pubblicare la presente Policy nonché la Policy Whistleblowing nel sito internet <https://wpr-machines.it/>, essa sarà altresì diffusa internamente attraverso i canali istituzionali.

Il Presidente del Comitato D&I

