

POLITICA per la PARITÀ DI GENERE

PRO LOGIC–INTERLOGIC ha avviato un percorso di cambiamento culturale all'interno delle proprie organizzazioni trattando temi legati alla valorizzazione delle diversità e l'empowerment femminile al fine di raggiungere la più equa parità di genere. **PRO LOGIC E INTERLOGIC** credono in una cultura fondata sul rispetto e sulla valorizzazione della diversità di genere, età, origine, sociale, religiosa, idee politiche, abilità psicofisiche, identità e orientamento sessuale. Per tale motivo **PRO LOGIC E INTERLOGIC** hanno sviluppato un Sistema di Gestione conforme alla Prassi di Riferimento UNI PdR125:2022.

Obiettivi strategici

Gli obiettivi individuati dal Comitato Guida all'interno del Piano Strategico sono:

- *Area Tematica 1 - Selezione ed Assunzione*
 - Rendere più attrattiva la proposta aziendale
 - Valorizzare il basso turnover e la stabilità interna
 - Standardizzazione di un processo equo
- *Area Tematica 2 - Gestione della carriera*
 - Definire percorsi di carriera chiari e accessibili
 - Trattenere qualunque risorsa strategica, attraverso progetti motivanti e percorsi di mobilità interna
- *Area Tematica 3 - Equità Salariale*
 - Garantire coerenza retributiva interna
 - Ridurre eventuali diseguaglianze ingiustificate
 - Condivisione della performance sulla parità di genere per tutto il personale
- *Area Tematica 4 - Genitorialità e cura*
 - Formalizzazione dell'informativa relativa ai congedi di paternità e maternità
 - Creazione di un ambiente che supporta il personale con responsabilità genitoriali e di cura, garantendo chiarezza
- *Area Tematica 5 - Conciliazione dei tempi vita/lavoro*
 - Favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro migliorando l'organizzazione del lavoro
 - Investire sulla coesione del gruppo e la qualità delle relazioni, anche in un contesto di maggiore flessibilità
- *Area Tematica 6 - Attività di prevenzione di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (Molestia)*
 - Prevenire ogni forma di abuso o molestia nei luoghi fisici e digitali
 - Dare alle persone strumenti concreti di segnalazione e supporto
 - Gestire con rigore eventuali situazioni critiche

Principi e impegni

Per il raggiungimento degli obiettivi sopra indicati, **PRO LOGIC E INTERLOGIC** hanno definito una struttura organizzativa adeguata a:

- creare un ambiente di lavoro inclusivo, garantendo pari opportunità di crescita professionale e accesso alle diverse funzioni aziendali per tutti attraverso prassi di gestione e sviluppo delle risorse umane. Questo include il supporto al bilanciamento vita-lavoro e la prevenzione di ogni forma di discriminazione, stereotipo o abuso, attraverso una formazione mirata, una comunicazione trasparente e l'apertura all'ascolto;
- Eliminare progressivamente le differenze retributive e di carriera che possano essersi accumulate nel tempo, con l'obiettivo di garantire equità per tutto il personale;
- Individuare azioni concrete e risorse adeguate (budget), riportate nel Piano Strategico, da applicare nelle organizzazioni al fine di raggiungere gli obiettivi prefissati;
- Comunicare in modo trasparente l'impegno per la parità di genere.

La Direzione è impegnata nel:

1. attuare, sostenere e riesaminare periodicamente la presente Politica, a divulgarla a tutti i soggetti che lavorano per l'azienda o per conto di essa;
2. definire periodicamente gli obiettivi aziendali garantendo la disponibilità delle risorse necessarie;

PRO LOGIC E INTERLOGIC hanno individuato la piattaforma Globaleaks come mezzo di segnalazione anonimo per riportare al Comitato Guida eventi discriminatori o di molestie.

Tutto il personale è tenuto al rispetto ed all'applicazione di tutto quanto enunciato dalla documentazione del sistema gestione integrato e deve contribuire al miglioramento di tutte le attività concernenti.

LA DIREZIONE


P. LANDOLFO

L. MONTERZINO