



## **POLITICA PER LA PARITA' DI GENERE DI PROJECT AUTOMATION**

Il mercato del lavoro in Italia, soprattutto nei settori STEM (scienza, tecnologia, ingegneria e matematica), vede le donne ancora sottorappresentate e non equamente retribuite.

### **OBIETTIVI**

Project Automation vuole impegnarsi esplicitamente al fine di ridurre sempre più gli ostacoli che pregiudicano l'accesso delle donne al mondo del lavoro e la loro crescita professionale rispetto agli uomini.

Project Automation intende quindi coltivare un ambiente inclusivo agendo sulla cultura interna, con azioni di informazione, sensibilizzazione, engagement dei manager e dei collaboratori sui temi delle pari opportunità e dell'empowerment femminile.

Come indicato nel Codice Etico e in linea con un approccio inclusivo, nessuna forma di discriminazione è tollerata sulla base del genere, dell'origine etnica, della razza, del colore della pelle, orientamento sessuale, religione, nazionalità, età, opinioni politiche, appartenenza sindacale, stato civile, disabilità fisica, psichica o sensoriale, esperienze professionali e culturali, patrimoni o qualsiasi altro stato o caratteristica personale.

Questa politica è regolata dai seguenti obiettivi:

- Rispetto del principio di parità di trattamento e di opportunità per tutti i dipendenti, promuovendo la parità di Genere, la valorizzazione della Diversità come fonte di valore e competenza;
- Sensibilizzare e coinvolgere tutto il personale;
- Rendere visibile la diversità.

### **PRINCIPI FONDAMENTALI**

#### *Cultura delle pari opportunità*

- Sostenere il valore della diversità in ogni funzione al fine di raggiungere una cultura aziendale libera da stereotipi e pregiudizi;
- Includere e promuovere le pari opportunità in tutte le politiche e i processi di Project Automation e promuovere una cultura basata sulla meritocrazia, l'equità, la diversità e il rispetto delle persone;
- Promuovere la creazione di team diversificati e inclusivi, riconoscendo l'individualità e l'eterogeneità delle persone, eliminando ed escludendo ogni comportamento discriminatorio.

#### *Rappresentatività di tutti i generi*

La presenza di tutti i sessi arricchisce i gruppi di lavoro e l'azienda. L'inclusione di genere viene promossa a tutti i livelli, attraverso i dirigenti, i quadri intermedi e il personale.



### *Procedura di selezione esterna*

Il principio delle pari opportunità viene promosso e divulgato a tutte le persone che partecipano ai processi di selezione. I processi di selezione tengono conto solamente delle capacità, delle competenze, della formazione e dell'esperienza, assumendo di volta in volta la persona il cui profilo meglio si adatta a ciascuna posizione.

### *Processi di sviluppo e di crescita interna*

- Garantire e favorire pari opportunità nel processo di sviluppo professionale, contribuendo alla crescita dei talenti. Le prestazioni, la capacità e l'impegno devono avere la precedenza nella cultura manageriale.
- Garantire che le nuove promozioni e le nomine tendano verso una presenza equilibrata di tutti i sessi nelle funzioni del management aziendale. In particolare, l'inclusione di genere e diversità sarà considerata nei processi di promozione interna.

### *Politica retributiva*

Project Automation applica criteri oggettivi per definire i principi di remunerazione in modo da garantire l'assenza di discriminazioni per qualsiasi ragione, in particolar modo per motivi di genere o diversità. I meccanismi istituiti sono:

- Il principio di parità di trattamento e non discriminazione, rigorosamente applicato in materia di retribuzioni, integrazioni salariali e programma di retribuzione variabile;
- L'impegno di Project Automation a migliorare i principi di remunerazione globale al fine di garantire equità tra i sessi.

### *Piani di formazione*

Project Automation si impegna ad attivare e mantenere nel tempo programmi di formazione volti a favorire un ambiente inclusivo, anche attraverso la sensibilizzazione ed il coinvolgimento di tutti i dipendenti e del management sui temi delle pari opportunità e dell'inclusione.

### *Comunicazione*

Nelle attività di comunicazione interna ed esterna, Project Automation presta la massima attenzione affinché siano evitati stereotipi e promuove la visibilità del contributo femminile al mondo del lavoro; nelle eventuali attività di partecipazione a convegni prevediamo di includere testimonianze di relatori e relatrici, contrastando gli stereotipi di genere per competenze tematiche.

### *Conciliazione tempi di vita e di lavoro*

Project Automation si impegna a migliorare il *work-life balance* dei suoi dipendenti in tutte le fasi della vita personale e professionale della persona attraverso l'adozione di orari di lavoro flessibili. Inoltre, supporta i dipendenti durante e dopo periodi di lunga assenza dal lavoro, evitando qualsiasi discriminazione durante e dopo il congedo, consentendo di rimanere in contatto con l'Azienda durante lo stesso e favorendo il reinserimento al termine.

Project Automation si impegna concretamente nel welfare familiare fornendo supporto alla acquisizione di beni e servizi welfare a supporto delle necessità di cura e gestione dei figli e genitori anziani, agevolando la fruizione dei congedi parentali,



introducendo possibilità di permessi retribuiti per motivi di cura o familiari oltre il CCNL, ampliando le causali di richiesta anticipo TFR oltre quanto previsto per legge.

Infine, Project Automation si impegna a prevenire le molestie sessuali nei luoghi di lavoro attraverso un percorso di sensibilizzazione sulle molestie di genere che crei consapevolezza nelle persone e le guidi nei comportamenti quotidiani.

### **RESPONSABILITA'**

Il **Social Performance Team** è responsabile dell'applicazione e dell'attuazione della presente Politica, nonché del monitoraggio dei risultati ottenuti dalla sua attuazione. I dirigenti e i responsabili di funzione hanno la responsabilità di garantire il rispetto dei principi enunciati dalla presente politica nel proprio reparto.

**14/02/2023**

**F. Felippone**

