

B&C SPEAKERS: POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE – UNI/PdR 125:2022

B&C Speakers, come ha stabilito all'interno dello scopo del sistema di gestione, intende assicurare la parità di genere relativa alla presenza e alla crescita professionale delle donne nell'Organizzazione. In tal senso, vuole procedere alla valorizzazione delle diversità presenti nei ruoli che operano nell'Organizzazione e a mantenere processi in grado di sviluppare l'empowerment femminile nelle attività di business. L'attenzione dell'Organizzazione, nel percorso che assicura il raggiungimento e il mantenimento di tale scopo, focalizza i propri sforzi nelle seguenti aree predisposte dalla prassi UNI 125:2022:

1. Cultura e strategia
2. Governance
3. Processi HR
4. Opportunità
5. Equità remunerativa
6. Genitorialità

B&C Speakers crede che lo sviluppo di un modello culturale che promuove la parità di genere, oltre a generare “valore sociale” apprezzato nel contesto economico istituzionale europeo, costituisca un fattore di sviluppo per il business che l'organizzazione conduce. L'Organizzazione, per tale motivo, intende assicurare la parità di genere attraverso azioni concrete che, oltre a risultare conformi ai requisiti/indicatori stabiliti nelle singole aree indicate, risultino di reale e concreto apprezzamento da parte delle donne presenti in Organizzazione, che sono le reali parti interessate, ai risultati che il sistema di gestione produce.

L'Organizzazione, con la volontà di riporre attenzione alla soddisfazione delle parti interessate in qualunque momento e in qualunque circostanza della vita lavorativa della donna nell'organizzazione, ha scelto di guardare a tale “ciclo di vita” attraverso i seguenti aspetti:

- Selezione ed assunzione (recruitment)
- Gestione della carriera
- Equità salariale
- Genitorialità, cura
- Conciliazione dei tempi vita-lavoro (work-life balance)
- Prevenzione abusi e molestie

Per ciascuno dei seguenti aspetti, l'Organizzazione ha stabilito delle politiche più specifiche che sono riportate e richiamate di seguito. A ciascuna politica che esprime i principi a cui l'Organizzazione si ispira, l'Organizzazione ha associato degli obiettivi di parità, specifici e misurabili indicati nel piano strategico.

POLITICHE SPECIFICHE PER LA PARITÀ DI GENERE

L'Organizzazione, in relazione all'analisi dei propri processi di business, ha compreso e stabilito principi da rispettare che costituiscono i criteri ispiratori dei processi volti ad affrontare:

- I gap esistenti in riferimento agli indicatori stabiliti dalla prassi UNI PdR 125:2022;

- Le esigenze delle donne presenti in organizzazione, viste come le parti principali interessate ai concreti risultati del sistema.

RECRUITMENT - GESTIONE DELLA CARRIERA - EQUITÀ SALARIALE

B&C Speakers, in riferimento ai processi di gestione e sviluppo delle risorse umane ha predisposto una politica a favore dell'inclusione e dell'integrazione nelle fasi di selezione, on-boarding e valutazione della risorsa, ovvero la "Policy Processi HR parità e inclusione", consapevole che i risultati economici raggiunti dipendono anche dalle risorse umane che vi lavorano. Al suo interno vengono richiamati alcuni punti fondamentali che l'organizzazione, nella prospettiva del miglioramento, si impegna a rispettare:

- La selezione della persona candidata deve essere esercitata in maniera neutrale rispetto al genere, con annunci rivolti a entrambi i sessi e criteri che prendono in considerazione i requisiti rivolti alle qualità personali come la professionalità, la competenza, la specializzazione, l'esperienza;
- La selezione, l'attribuzione di ruoli e mansioni, così come la progettazione dei percorsi di carriera interni devono considerare che la presenza delle donne e degli uomini nell'organico deve essere bilanciata rispetto al totale delle persone presenti, anche nelle posizioni di leadership;
- La posizione lavorativa deve prevedere una retribuzione riferita alle mansioni e alle responsabilità e non influenzata dal genere; eventuali aggiunte a titolo di benefit e di premio, si intendono esclusivamente basate sui risultati prodotti e riconosciuti, al fine di assicurare l'equità salariale a prescindere dal genere;
- Tutte le occasioni di sviluppo di carriera devono essere accessibili a tutte le persone e riferite ai soli risultati e al solo merito della persona a prescindere dal genere;

Assicurare che:

- I generi siano equamente rappresentati tra i relatori del panel di tavole rotonde, eventi, convegni o altro evento anche di carattere scientifico
- La formazione per lo sviluppo delle competenze e della consapevolezza rappresenta un processo fondamentale inteso a rimuovere eventuali difficoltà di carriera e a ripristinare eventuali equilibri di leadership nel genere.

GENITORIALITÀ, CURA E CONCILIAZIONE DEI TEMPI VITA-LAVORO (WORK-LIFE BALANCE)

La nostra organizzazione intende non costituire alcun ostacolo alla genitorialità, supportando la maternità e la paternità attraverso attività intese a soddisfare le esigenze di chi, in ragione del proprio stato connesso alla genitorialità, deve bilanciare il proprio impegno tra il lavoro e le nuove occorrenze emerse. Inoltre, intende poter fornire al proprio personale la possibilità di gestire il tempo da dedicare alla vita e al lavoro attraverso un bilanciamento di equilibri che tenga conto sia degli obiettivi di business aziendali, sia del benessere psicofisico del lavoratore derivante da una maggiore libertà di autodeterminazione. L'organizzazione sostiene tale intenzione alla luce dei seguenti principi:

- La maternità è assistita prima, durante e dopo la nascita;
- Il congedo di paternità deve essere promosso affinché ne usufruiscano tutti i potenziali beneficiari per l'intero periodo previsto dalla legge;
- I rientri dal congedo sono supportati da programmi di formazione, informazione e specifiche iniziative di ri-orientamento e re-inserimento;

- L'organizzazione assume un ruolo attivo nel supportare padri e madri, con iniziative concrete, che potrebbero riguardare ad esempio l'offerta di servizi, voucher, bonus. Tali iniziative, assegnate ai lavoratori come benefits e parte del programma di welfare aziendale, devono essere garantiti e mantenuti anche durante i periodi di congedo per maternità e paternità, al fine di garantire equità e pari trattamento a tutti i dipendenti di B&C Speakers;
- Le misure di work life balance, come flessibilità di orari, smart-working e part-time, sono rivolte a tutto il personale a prescindere dal genere;
- L'organizzazione permette il collegamento telematico con tutto il personale che lavora dall'esterno (a prescindere dal contratto), per operazioni di lavoro e la partecipazione alle riunioni.

Anche in questo caso B&C Speakers ha predisposto politiche specifiche a tutela dei/delle dipendenti, ovvero "Policy maternità", "Policy smart working" e "Policy work-life balance", che riprendono e dettagliano maggiormente alcuni di questi punti.

PREVENZIONE ABUSI E MOLESTIE

B&C Speakers ripudia ogni forma di abuso e di molestia e per tale proposito esercita un'attività di prevenzione e repressione del fenomeno a tolleranza zero. L'organizzazione attua la sua prevenzione attraverso azioni concrete i cui principi prevedono:

- Che i rischi relativi ad abusi e molestie siano individuati e siano pianificate, in relazione a tale rischio, delle azioni di prevenzione;
- La possibilità di segnalare, anche in modalità anonima, sospetti e/o fatti inerenti ad abusi e molestie;
- L'assoluta tutela, da parte dell'organizzazione delle persone segnalanti, da successive eventuali ritorsioni;
- Che l'organizzazione analizzi tempestivamente e comprenda eventuali episodi di abusi e molestie;
- Lo sviluppo di una comunicazione gentile e neutrale rispetto al genere;
- Lo sviluppo di un ambiente lavorativo, nel quale si trascorre la gran parte della giornata, che assicuri la possibilità a tutte le persone di esprimersi ed il benessere, visto come sicurezza e comfort.

Bagno a Ripoli, 03/03/2025

La Direzione