

Policy per la promozione della parità di genere, della pari opportunità, della diversità e inclusione

Adottando questa policy, TPER intende contribuire attivamente alla lotta contro tutte le forme di discriminazione sul luogo di lavoro – siano esse di genere, età, disabilità, etnia, fede religiosa, orientamento sessuale e altre forme che potrebbero nascere nel tempo - impegnandosi al contempo a valorizzare le diversità all'interno dell'organizzazione aziendale.

Valorizzare il pluralismo e le pratiche inclusive nel mondo del lavoro contribuisce infatti al successo e alla competitività delle imprese, riflettendone la capacità di rispondere alle trasformazioni della società e dei mercati.

In virtù di questa Policy Tper s'impegna a contribuire al raggiungimento degli obiettivi sopra condivisi attraverso alcune azioni concrete, quali:

- Definire e attuare politiche aziendali che, a partire dal vertice, coinvolgano tutti i livelli dell'organizzazione, garantendo parità di trattamento ed equità sul lavoro fra uomini e donne;
- Individuare funzioni aziendali alle quali attribuire chiare responsabilità in materia di pari opportunità;
- Superare gli stereotipi di genere, attraverso adeguate politiche aziendali e iniziative di formazione e sensibilizzazione, anche promuovendo i percorsi di carriera;
- Integrare il principio di parità di trattamento nei processi che regolano tutte le fasi della vita professionale e della valorizzazione delle risorse umane, affinché le decisioni relative ad assunzione, formazione e sviluppo di carriera vengano prese unicamente in base alle competenze, all'esperienza e al potenziale professionale delle persone;
- Sensibilizzare e formare adeguatamente tutti i livelli dell'organizzazione sul valore della diversità e sulle modalità di gestione delle stesse;
- Monitorare periodicamente l'andamento delle pari opportunità e valutarne l'impatto delle buone pratiche;
- Individuare e fornire al personale strumenti interni a garanzia della effettiva tutela della parità di trattamento;
- Garantire una partecipazione equa e paritaria ai percorsi di formazione e di valorizzazione del personale aziendale nel rispetto dei fabbisogni formativi rilevati e nel rispetto delle esigenze e della sostenibilità economica aziendale;
- Assicurare, al rientro dei congedi parentali, affiancamento per il ri-allineamento alle attività svolte, formazione adeguata e la disponibilità ad un ascolto attivo e attento ad ogni necessità;
- Comunicare al personale, con le modalità più opportune, l'impegno assunto a favore di una cultura aziendale della pari opportunità, informandolo sui progetti intrapresi in tali ambiti;
- Promuovere la visibilità esterna dell'impegno aziendale, dando testimonianza delle politiche adottate e dei progressi ottenuti in un'ottica di comunità realmente solidale e responsabile. Tale impegno si palesa anche assicurandosi che entrambi i generi siano equamente rappresentati tra i relatori del panel di tavole rotonde, eventi, convegni o qualsiasi altro evento organizzato dall'Azienda, nel rispetto delle competenze personali dei relatori e tenendo conto del contesto di settore.

Con specifico riferimento al tema della parità di genere, Tper s’impegna a recepire i principi di *gender equality*, articolati sull’intero percorso professionale e sulle fasi di vita delle lavoratrici, dal momento del recruiting fino al pensionamento, con l’obiettivo non solo di aumentare la presenza femminile all’interno del proprio organico, ma anche di garantire equità di accesso ai corsi di formazione, pari opportunità di carriera, condizioni di *work-life balance* proattive nella ricerca di equilibrio dei carichi familiari tra uomini e donne, nonché un ambiente di lavoro che rifiuti stereotipi, discriminazioni, ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale e proponga invece una cultura della diversità e dell’inclusione.

Tper inoltre esprime il proprio sostegno alla promozione dell’uguaglianza tra donne e uomini anche adottando le disposizioni dei Women’s Empowerment Principles (WEP) – Equality Means Business, i Principi prodotti e diffusi dall’Ente delle Nazioni Unite per l’uguaglianza di genere e l’empowerment femminile (UN Women) e dal Global Compact delle Nazioni Unite. Tali principi illustrano sette passi che le imprese e altri settori possono intraprendere per la promozione e l’empowerment delle donne.

Nello specifico Tper sostiene i seguenti Empowerment Principles dell’ONU:

- 1: stabilire una leadership aziendale di alto livello per l'uguaglianza di genere;
- 2: Trattare equamente tutte le donne e gli uomini sul lavoro – rispettare e sostenere i diritti umani e la non discriminazione;
- 3: Garantire la salute, la sicurezza e il benessere di tutti i lavoratori, donne e uomini;
- 4: Promuovere l'istruzione, la formazione e lo sviluppo professionale delle donne;
- 5: Implementare lo sviluppo dell'impresa, la catena di approvvigionamento e le pratiche di marketing che conferiscono potere alle donne;
- 6: Promuovere l'uguaglianza attraverso iniziative comunitarie e advocacy;
- 7: Misurare e riferire sui progressi compiuti per raggiungere l'uguaglianza di genere.

Bologna, 18 novembre 2024

Presidente e Amministratore Delegato

Tper S.p.A.

Giuseppina Gualtieri