

POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE

Go Project Srl ritiene fondamentale assicurare la parità di genere relativa alla presenza e alla crescita professionale delle donne nell'organizzazione e, in tal senso, vuole procedere alla valorizzazione delle diversità presenti nei ruoli che operano nell'organizzazione ed al mantenimento di processi in grado di sviluppare l'empowerment femminile nelle attività aziendali. L'attenzione di Alimenta, nel percorso che assicura il raggiungimento e il mantenimento di tale scopo, focalizza i propri sforzi verso le seguenti aree predisposte dalla prassi UNI 125:2022

- Cultura e strategia
- Governance
- Processi HR
- Opportunità
- Equità remunerativa
- Genitorialità

Go Project Srl crede che lo sviluppo di un modello culturale che promuove la parità di genere, oltre a generare “valore sociale”, costituisca un fattore di sviluppo per l'attività che l'organizzazione conduce e, per tale motivo, intende assicurare la parità di genere attraverso azioni concrete che, siano conformi ai requisiti/indicatori stabiliti nelle singole aree indicate e risultino di concreto apprezzamento da parte delle donne presenti in organizzazione, che sono le reali parti interessate. In tal senso l'attenzione viene posta sui seguenti aspetti:

- Selezione ed assunzione
- Gestione della carriera
- Equità salariale
- Genitorialità, cura
- Conciliazione dei tempi vita-lavoro
- Prevenzione abusi e molestie

Per ciascuno dei seguenti aspetti Go Project Srl ha stabilito delle politiche più specifiche che sono riportate di seguito. cui ha associato degli obiettivi di parità, specifici e misurabili.

Selezione ed assunzione

Go Project Srl nelle attività di selezione ed assunzione del personale rispetta i seguenti principi:

- La selezione della persona candidata deve essere esercitata in maniera neutrale rispetto al genere
- I criteri di selezione devono prendere in considerazione i requisiti rivolti alle qualità personali come la professionalità, la competenza, la specializzazione, l'esperienza
- La selezione non deve prevedere questioni relative a matrimonio, gravidanza e responsabilità familiari
- La selezione deve considerare che la presenza delle donne e degli uomini nell'organico deve essere bilanciata rispetto al totale delle persone presenti
- La posizione lavorativa, prevista in fase di assunzione, deve prevedere una retribuzione riferita alle mansioni e alle responsabilità e non influenzata dal genere
- La selezione deve considerare che le percentuali di donne e uomini il cui contratto prevede una remunerazione variabile siano bilanciate

Gestione della carriera

Go Project Srl è consapevole che i risultati economici raggiunti dipendono dalle risorse umane che vi lavorano e tutte le occasioni di sviluppo sono riferite ai soli risultati e al solo merito della persona a prescindere dal genere; Alimenta, nella prospettiva del miglioramento, gestisce le carriere del personale interno rispettando i seguenti principi:

- La progettazione dei percorsi di carriera e la loro presentazione devono essere rivolte indifferentemente dal genere
- I percorsi di carriera del personale sono accessibili a tutte le persone che possono appurare, in
- maniera trasparente, il mantenimento degli equilibri riferiti alla parità di genere
- L'ambiente lavorativo nel quale si trascorre gran parte della giornata deve assicurare la possibilità (tecnologica e fisica) a tutte le persone di esprimersi
- La formazione per lo sviluppo delle competenze e della consapevolezza rappresenta un processo fondamentale inteso a rimuovere eventuali difficoltà di carriera
- Le fasi di distacco del personale dall'organizzazione in caso di licenziamento sono strettamente
- esaminate verificando il turnover in base al genere
- Le promozioni tengono sempre conto del bilanciamento del genere in riferimento a livello funzionale

Equità salariale

Alimenta, in fase di assunzione e durante tutta la carriera del personale intende assicurare l'equità salariale a prescindere dal genere e non considera asimmetricamente i costi da sostenere per remunerare le persone di genere diverso. Nel provvedere alla determinazione, alla corresponsione e alle modifiche della retribuzione, Go Project Srl rispetta i seguenti principi:

- La retribuzione delle persone è riconosciuta in relazione al ruolo e alle responsabilità e, eventuali aggiunte a titolo di benefit e di premio a tale retribuzione, si intendono esclusivamente basate sui risultati prodotti e riconosciuti
- La retribuzione, la corresponsione di premi e l'assegnazione di benefit, per trasparenza, sono documentate e accessibili a tutto il personale
- I criteri di retribuzione, premi e benefit sono documentati e accessibili a tutto il personale
- A chiunque è riconosciuto il diritto di segnalare eventuali disparità

Genitorialità, cura

Go Project Srl intende evitare qualsiasi ostacolo alla genitorialità, supportando la maternità e la paternità attraverso attività rivolte a soddisfare le esigenze di chi, in ragione del proprio stato connesso alla genitorialità, deve bilanciare l'impegno tra il lavoro e le nuove occorrenze emerse. Go Project Srl sostiene tale intenzione sulla base dei seguenti principi:

- La maternità e la paternità sono sostenute da programmi di formazione, informazione e re-inserimento
- 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 specifiche iniziative di ri-orientamento

Conciliazione dei tempi vita-lavoro

Go Project Srl intende 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. I principi alla base della conciliazione dei tempi di vita-lavoro sono i seguenti:

- Le misure di conciliazione sono rivolte a tutto il personale a prescindere dal genere
- L'organizzazione adotta il part time, la flessibilità degli orari e lo smart working
- 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

Prevenzione abusi e molestie

Go Project Srl ripudia ogni forma di abuso e di molestia e per concretizzare tale proposito esercita un'attività di prevenzione e repressione del fenomeno a tolleranza zero. Go Project Srl attua la sua prevenzione attraverso azioni concrete i cui principi prevedono:

- Che i rischi relativi ad abusi e molestie siano individuati
- Che siano pianificate in relazione a tale rischio delle azioni di prevenzione
- La possibilità di segnalare sospetti e/o fatti inerenti ad abusi e molestie
- L'assoluta tutela, da parte dell'organizzazione delle persone segnalanti, da successive eventuali ritorsioni
- L'analisi e la comprensione di eventuali episodi di abusi e molestie

La Politica sulla parità di genere impegna tutte il personale, nei rapporti con colleghi, clienti, fornitori, partner e tutti coloro con i quali entrano in rapporto nello svolgimento dell'attività lavorativa.

I principi della presente Politica devono essere applicati sia quando i dipendenti lavorano all'interno delle diverse sedi di Go Project Srl, sia quando essi operano in sedi esterne, in ogni occasione di lavoro.

Go Project Srl
Viale Liegi, 32
00199 ROMA
P.IVA/C.F. 07539411004