


POLITICA

POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE

PO_PG

Ai sensi dello STANDARD
UNI/PdR 125:2022

Il documento se scaricato dalla rete è in distribuzione NON CONTROLLATA.
Prima dell'utilizzo verificare che lo stato di revisione sia quello vigente.

				
1	03.04.26	Revisione	Comitato Parità di Genere	P. Toto [AD]
0	05.07.24	Emissione	Comitato Parità di Genere	P. Toto [AD]
REV.	DATA	DESCRIZIONE	RIESAMINA / RILASCIA	APPROVA
STATO DELLE REVISIONI			ITER DI EMISSIONE	

TOTO S.p.A. COSTRUZIONI GENERALI ha adottato la presente POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE con l'obiettivo di promuovere una cultura aziendale basata su uguaglianza, inclusione, valorizzazione delle diversità ed empowerment femminile, in coerenza con i principi della UNI/PdR 125:2022.

La POLITICA si integra nel SISTEMA DI GESTIONE aziendale e si applica a tutti i processi organizzativi, con un approccio strutturato orientato al miglioramento continuo, alla prevenzione di ogni forma di discriminazione e alla creazione di un ambiente di lavoro equo, sicuro e rispettoso.

La POLITICA è rivolta a:

- tutto il personale dipendente;
- collaboratori, consulenti e fornitori coinvolti nei processi aziendali;
- partner commerciali e stakeholder esterni.

ed è correlata alle politiche e strategie aziendali relative a:

- la gestione del personale e delle carriere;
- la comunicazione interna ed esterna, istituzionale e commerciale.

I principi guida e gli impegni assunti da TOTO S.p.A. con riferimento alle varie aree e tematiche di rilievo per l'attuazione della POLITICA DI PARITÀ DI GENERE sono così definiti:

Selezione e assunzione senza pregiudizi

TOTO S.p.A. è impegnata a assicurare che i processi di selezione e assunzione siano basati esclusivamente su competenze, qualifiche e merito, eliminando ogni forma di pregiudizio o discriminazione di genere.

Parità di opportunità di carriera

TOTO S.p.A. è impegnata a garantire a tutte le persone pari opportunità di:

- avanzamento di carriera;
- accesso a ruoli di responsabilità;
- sviluppo professionale e formazione.

Le decisioni su promozioni e percorsi di crescita sono fondate su criteri trasparenti, oggettivi e misurabili.

Equità retributiva

TOTO S.p.A. è impegnata a adottare politiche retributive eque e trasparenti, finalizzate a:

- ridurre il gender pay gap;
- garantire coerenza tra ruolo, responsabilità, competenze e retribuzione, indipendentemente dal genere.

Tutela della genitorialità e delle responsabilità di cura

TOTO S.p.A. è impegnata a supportare il personale nel conciliare responsabilità lavorative e familiari, valorizzando:

- maternità e paternità;
- periodi di congedo;
- rientro al lavoro dopo assenze prolungate.

Work-life balance

TOTO S.p.A. è impegnata a promuovere un sano equilibrio tra vita lavorativa e personale attraverso, ove possibile:

- flessibilità oraria;
- lavoro da remoto;
- strumenti organizzativi a supporto del benessere individuale.

Ambiente di lavoro inclusivo e sicuro

TOTO S.p.A. è impegnata a creare e mantenere un ambiente di lavoro che:

- rifiuti stereotipi, molestie, discriminazioni e abusi fisici o verbali;
- favorisca il rispetto reciproco, la dignità e l'ascolto;
- riconosca e valorizzi le diversità di genere, età, origine, orientamento, abilità come fattore strategico di crescita e innovazione.

ooOOoo

La POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE è definita dall'ALTA DIREZIONE di TOTO S.p.A. in coordinamento con il COMITATO GUIDA PER LA PARITÀ DI GENERE ed è parte integrante della strategia aziendale.

La DIREZIONE:

- assegna risorse economiche (budget), responsabilità e autorità adeguate;
- definisce e monitora specifici KPI previsti dalla UNI/PdR 125:2022, utilizzati per misurare i progressi verso gli obiettivi di parità di genere;
- utilizza i KPI come strumento di analisi, rendicontazione e miglioramento.

Il COMITATO GUIDA ha il compito di:

- garantire l'efficace applicazione della POLITICA;
- monitorare obiettivi e KPI;
- promuovere iniziative di miglioramento continuo.

ooOOoo

La POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE:

- è comunicata e diffusa a tutto il personale e alle parti interessate;
- è oggetto di formazione e sensibilizzazione, in particolare verso il management aziendale;
- è revisionata o confermata periodicamente durante il riesame del sistema;
- tiene conto di cambiamenti organizzativi, normativi e dei risultati dei monitoraggi;
- costituisce parte integrante del percorso di miglioramento continuo dell'organizzazione.