

VEXA S.R.L. vuole comunicare alle proprie parti interessate, interne ed esterne, che ha intrapreso il processo volontario di certificazione secondo la prassi di riferimento UNI PdR 125:2022.

La prassi di riferimento UNI PdR 125:2022 è uno standard internazionale che ha l'obiettivo di fornire linee guida sul sistema di gestione per la parità di genere attraverso l'adizione e il monitoraggio di specifici KPI. Richiamando il classico modello di riferimento dei sistemi di gestione, la UNI PdR 125:2022 prevede la misurazione, la rendicontazione e la valutazione dei dati relativi al genere nelle organizzazioni, per attribuire alle stesse un livello di maturità e misurare gli auspicabili miglioramenti nel tempo.

Per garantire una misurazione olistica del livello di maturità delle singole organizzazioni, vengono individuate sei aree di valutazione per le differenti variabili che contraddistinguono una realtà inclusiva e rispettosa della parità di genere:

- Cultura e strategia;
- Governance;
- Processi HR;
- Opportunità di crescita e inclusione delle donne in azienda;
- Equità remunerativa per genere;
- Tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro.

Ogni indicatore (KPI) è associato a un punteggio il cui raggiungimento o meno viene ponderato per il peso dell'area di valutazione, è previsto il raggiungimento del punteggio minimo di sintesi complessivo del 60% per determinare l'accesso alla certificazione da parte dell'organizzazione.

VEXA S.R.L. da una prima valutazione interna ha raggiunto un punteggio tale da permettere l'accesso alla certificazione da parte dell'organizzazione.

Nel corso del prossimo anno l'organizzazione intende fare il possibile per diminuire i gap riscontrati.

VEXA S.R.L. invita tutti i suoi stakeholders a porre in essere strumenti e sistemi di gestione la cui azione congiunta sia volta ad avviare quel percorso sistematico di cambiamento culturale nelle organizzazioni e nella società tutta, al fine di raggiungere una più equa parità di genere.

La presente dichiarazione intende promuovere un'immagine equilibrata e plurale di donne e uomini contrastando gli stereotipi di genere e favorire la conoscenza e la diffusione dei principi di uguaglianza, di pari opportunità e di valorizzazione delle differenze di genere.

Gli stereotipi di genere infatti tendono a condizionare le scelte individuali di uomini e donne e la dimensione etica dell'agire sociale, creando aspettative differenti rispetto ai comportamenti femminili e maschili nella divisione dei ruoli di famiglia, nei percorsi formativi ed educativi, nelle scelte occupazionali, nelle carriere professionali, con ripercussioni anche segreganti nel mondo del lavoro.

Con l'adozione di un sistema di gestione secondo la prassi UNI PdR 125:2022 riteniamo di poter svolgere un ruolo fondamentale nella promozione di quei cambiamenti culturali necessari a contrastare discriminazioni e pregiudizi legati agli stereotipi di genere, favorendo in tal modo anche il contrasto alla violenza di genere che da essi trae alimento. Pertanto si conviene di individuare nella comunicazione responsabile e nella sensibilizzazione ai nostri stakeholder i principali strumenti che possano contribuire all'abbattimento degli stereotipi di genere e a sviluppare il rispetto delle identità di donne e uomini in modo coerente con l'evoluzione dei ruoli di genere nella società.

È noto come la parità di genere sia motore di crescita economica e di sviluppo, poiché la distribuzione dei talenti e delle capacità tra uomini e donne è la stessa e le donne in media detengono un capitale umano e una produttività non inferiore a quella degli uomini, una piena valorizzazione del talento femminile diventa elemento fondamentale nella creazione della crescita economica.

L'obiettivo della parità di genere ormai assunto a livello istituzionale, nazionale e internazionale, a partire dall'Agenda ONU 2030 fino alle linee guida europee, richiede interventi radicali per superare gli stereotipi di genere, sia in riferimento al contesto lavorativo che familiare, e scardinare le fonti di disuguaglianza.

Per realizzare un vero cambiamento di paradigma è necessario che i principi di parità di genere e di rispetto delle diversità siano integrati negli obiettivi aziendali ed è quindi necessario per le organizzazioni dotarsi di adeguati strumenti e meccanismi atti a colmare i gap attualmente esistenti nel confronto del lavoro femminile, quali ad esempio:

- ☞ l'adozione di politiche di assunzione e promozione basate sul merito assicurando che le politiche di assunzione e promozione siano basate esclusivamente sulle competenze e il merito dei candidati, senza discriminazione di genere;
- ☞ ridurre i bias di genere nei processi di selezione, ad esempio attraverso la formazione degli intervistatori su tecniche di intervista neutre dal punto di vista di genere;
- ☞ garantire la parità retributiva tra uomini e donne che svolgono lo stesso lavoro o mansioni simili, conducendo regolarmente analisi comparative delle retribuzioni per identificare e correggere eventuali discrepanze salariali;
- ☞ implementare programmi di mentoring che connettano donne con leader e manager di successo all'interno dell'azienda; fornire opportunità di sviluppo professionale e formazione per aiutare le donne ad avanzare nelle loro carriere;
- ☞ attuare politiche di lavoro flessibili per consentire alle donne di bilanciare meglio le responsabilità familiari e lavorative;
- ☞ creare un ambiente di lavoro inclusivo che valorizzi la diversità di genere e promuova il rispetto reciproco; includere la sensibilizzazione di tutti i dipendenti sui temi della parità di genere e la promozione di una cultura del rispetto e dell'uguaglianza;
- ☞ sostenere la presenza di donne nelle posizioni di leadership, come consiglieri delegati, dirigenti e membri dei consigli di amministrazione; ciò può essere realizzato attraverso la promozione interna e la ricerca attiva di candidature femminili qualificate
- ☞ raccogliere dati e monitorare le metriche di parità di genere all'interno dell'azienda, come la rappresentanza delle donne in diverse posizioni e i tassi di assunzione e promozione; questo aiuta a identificare eventuali disparità e a prendere misure correttive appropriate.
- ☞ coinvolgere attivamente gli uomini nella promozione della parità di genere, incoraggiandoli a diventare alleati e sostenitori dell'uguaglianza di genere sia sul posto di lavoro che nella società in generale.
- ☞ collaborare con organizzazioni, enti governativi e altre aziende che si dedicano alla promozione della parità di genere per condividere esperienze, imparare best practice e promuovere cambiamenti su larga scala.

VEXA S.R.L. promuove le pari opportunità anche fuori dal proprio contesto organizzativo e realizza interventi finalizzati che includano attività di comunicazione e coinvolgimento sui temi dell'inclusione, della parità di genere e dell'integrazione.

Pisogne, 26 Maggio 2023

Firma dell'Alta Direzione

