

Politica per la parità di genere

IMA Italia e IMA Servizi valorizzano e tutelano le diversità contrastando ogni forma di isolamento e di discriminazione. Alla base vi è l'obiettivo di aiutare ogni singola persona a lavorare in un ambiente inclusivo ed esprimere la propria potenzialità professionale, valorizzando la diversità, garantendo la tutela dei diritti di ciascun individuo e promuovendo una politica a sostegno delle pari opportunità.

Il valore del singolo e della sua unicità sono due punti cardine attraverso i quali assicurare le stesse possibilità di crescita professionale a tutte le persone presenti all'interno del gruppo IMA. Uguaglianza significa valorizzare e tutelare la diversità e le pari opportunità sul luogo di lavoro. IMA Italia e IMA Servizi considerano la Parità di Genere un elemento fondamentale per combattere le discriminazioni nel mondo del lavoro e, a tal fine, intraprendono le seguenti azioni:

- Promuovono una politica di non tolleranza nei confronti di episodi di discriminazione o molestie sul posto di lavoro;
- Assumono persone con diversi background e capacità, perseguendo la Parità di Genere nel processo di selezione e assunzione;
- Creano, per uomini e donne, maggiori e migliori possibilità di accesso ad un lavoro equo ed inclusivo.

IMA Italia e IMA Servizi, attraverso l'implementazione di un Sistema di Gestione per la Parità di Genere conforme a quanto previsto dalla UNI/PdR 125:2022, intendono formalizzare gli approcci e le iniziative già in essere e promuovere un miglioramento continuo su tali aspetti, in linea con gli obiettivi della Parità di Genere.

In merito agli specifici requisiti sociali relativi al rispetto dei diritti umani e delle pari opportunità di genere, viene di seguito descritta la posizione assunta da IMA Italia e IMA Servizi rispetto ai seguenti aspetti:

- Gestione della carriera
- Equità salariale
- Genitorialità e cura
- Conciliazione dei tempi vita-lavoro (work-life balance)
- Attività di prevenzione di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia) sui luoghi di lavoro.

Gestione della carriera

IMA Italia e IMA Servizi hanno:

- definito processi finalizzati ad assicurare la non discriminazione e le pari opportunità nello sviluppo professionale e nelle promozioni, basandole esclusivamente sulle capacità, l'esperienza e le conoscenze professionali.
- teso al bilanciamento di genere nelle posizioni di leadership aziendale, in correlazione con il settore specifico e le specifiche mansioni;
- rivolto le opportunità di carriera ed i programmi per lo sviluppo professionale a tutto lo staff;
- creato un ambiente lavorativo che favorisca la diversity e tuteli il benessere psico-fisico dei/delle dipendenti.

Equità salariale

IMA Italia e IMA Servizi:

- sono dotate di job description che descrivono le attività previste per ogni posizione organizzativa;
- mettono in atto le politiche non discriminatorie dichiarate, nell'ambito di retribuzioni, benefit, bonus, programmi di welfare;
- informano periodicamente i/le dipendenti delle politiche retributive adottate in azienda con riferimento a premi produttività, programmi di welfare;
- promuovono un programma di welfare che considera le esigenze delle persone di ogni genere ed età con un concreto sostegno alla spesa sostenuta per le esigenze personali e familiari.

Genitorialità e cura

IMA Italia e IMA Servizi hanno:

- predisposto programmi specifici per i congedi di maternità o di paternità (es. programmi di preparazione al periodo di assenza e di accompagnamento per il re-inserimento) e una modalità di informazione circa gli eventuali cambiamenti importanti che avvengono sul luogo di lavoro durante il congedo;
- attuato meccanismi di informazione finalizzati a incentivare la richiesta del congedo per paternità;
- pianificato iniziative specifiche per supportare i/le dipendenti al loro rientro da un congedo genitoriale (formazione, supporto);
- incluso nell'ambito del programma di welfare aziendale iniziative specifiche per supportare i/le dipendenti nelle loro attività genitoriali e di caregiver.

Conciliazione dei tempi vita-lavoro (work-life balance)

IMA Italia e IMA Servizi hanno:

- predisposto misure per garantire l'equilibrio vita-lavoro (work-life balance) rivolte a tutti/e i/le dipendenti;
- stabilito/promosso accordi specifici per consentire il lavoro part-time a chi ne faccia richiesta;
- offerto la flessibilità di orario, stabilendo e comunicando regole e procedure semplici ed accessibili per usufruirne;
- sottoscritto con le Parti Sociali un Accordo di Lavoro Agile, che garantisce l'accesso allo smart working;
- garantito che le riunioni di lavoro siano tenute in orari compatibili con la conciliazione dei tempi di vita familiare e personale;
- garantito che alle riunioni di lavoro possano partecipare anche i lavoratori e le lavoratrici a part-time e con contratti di lavoro flessibili, discontinui, ecc.

Attività di prevenzione di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia) sui luoghi di lavoro

IMA Italia e IMA Servizi hanno:

- individuato il rischio di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia) alla luce della Salute e Sicurezza sul Luogo di Lavoro;
- previsto una specifica formazione a tutti i livelli, con frequenza annuale, sulla non tolleranza rispetto ad ogni forma di violenza nei confronti dei/delle dipendenti, incluse le molestie sessuali (sexual harassment) in ogni forma;
- previsto una metodologia di segnalazione, anche anonima, di questa tipologia di accadimenti a tutela dei/delle dipendenti;
- pianificato e attuato delle verifiche (survey) presso i/le dipendenti, indagando se hanno vissuto personalmente esperienze di atteggiamenti di questo tipo, che hanno provocato disagio o turbamento, all'interno o nello svolgimento del proprio lavoro all'esterno (atteggiamenti sessisti, comportamenti o situazioni di mancanza di rispetto);
- assicurato una costante attenzione al linguaggio utilizzato, sensibilizzando una comunicazione il più possibile gentile e neutrale.

Il Comitato per la Parità di genere veglia sul perseguimento delle politiche di Parità di genere e sul monitoraggio del loro andamento, proponendo programmi di miglioramento.

La presente policy è rivolta a tutti i dipendenti ed è condivisa con i principali stakeholder con l'obiettivo di avere un impatto maggiore ed essere un punto di riferimento per altre realtà professionali.

Il Comitato Parità di Genere

01/07/2024