Politica per la Parità di Genere

ex UNI/PdR 125:2022

Versione	Data	Commento
1.0	18.05.2023	Creazione Documento

DOCUMENTI CORRELATI

DIRE_POL_02_Piano Strategico
DIRE_MOD_3_Cruscotto_direzionale_KPI_Parità_di_Genere
HR_PRO_01_MAG-02-010_Gestione e formazione del personale
HR_PRO_04_quick evaluation process
HR_PRO_02_segnalazione_non inclusività_molestie e mobbing

PREMESSE

MAG riconosce che il rispetto e la valorizzazione della persona costituiscono un valore fondamentale per la realizzazione della mission aziendale. **MAG** considera la pluralità una condizione di arricchimento e valorizza le specifiche individualità di ogni persona con cui si relaziona nell'ambito della propria attività operativa.

MAG si impegna a recepire i principi di gender equality nell'intero percorso professionale previsto per i propri collaboratori. Tale impegno si declina in una strategia di sviluppo e gestione delle risorse umane in grado di garantire il pieno rispetto delle pari opportunità.

Parità ed equità sono due valori alla base dell'azione organizzativa. La parità di genere è un'espressione di entrambi, e come tale va tutelata e incoraggiata mediante azioni concrete e trasversali a tutti i processi organizzativi e gestionali attraverso le persone che vi partecipano.

La presente Politica:

- individua i principi e le indicazioni guida che definiscono l'impegno dell'organizzazione nei confronti dei temi relativi alla parità di genere e la valorizzazione delle diversità di genere;
- prevede l'istituzione di un comitato guida per l'efficace adozione e la continua ed efficace applicazione della politica per la parità di genere;
- assegna risorse, responsabilità ed autorità adeguate alla persecuzione, al raggiungimento ed al mantenimento degli obiettivi di parità di genere stabiliti;
- contiene i riferimenti a politiche/procedure a vario titolo collegate ai temi della parità di genere (es. gestione del personale e delle carriere, comunicazione interna ed esterna);
- viene comunicata, diffusa all'interno dell'organizzazione ed all'esterno dell'organizzazione, oltre che aggiornata sotto la responsabilità e il coordinamento della Direzione Aziendale e del Comitato Guida;
- si applica a tutte le dipendenti e i dipendenti di **MAG**.

PRINCIPI GUIDA E AREE DI AZIONE

L'adozione e il perseguimento di un sistema di gestione per la parità di genere si propone di promuovere e tutelare la diversità e le pari opportunità sul luogo di lavoro, attraverso (i) l'analisi degli aspetti critici del comportamento e (ii) la misurazione degli stadi di miglioramento attraverso la predisposizione di specifici KPI.

MAG ha già mosso importanti passi nella direzione del superamento del divario di genere, attraverso le iniziative sintetizzate nel piano strategico e nei documenti di sistema; è comunque consapevole che il percorso intrapreso richiede un impegno costante, per affrontare in maniera efficace le aree di seguito indicate:

1. **Retribuzioni e carriere** → Una cultura aziendale poco aperta alla parità di genere rischia di accentuare la disparità di trattamento in termini di retribuzione e crescita professionale. **MAG** si propone di continuare ad adottare e migliorare strumenti, procedure e risorse necessari per superare ogni eventuale disparità.

2. **Genitorialità e cura della famiglia** → In linea con un retaggio culturale, le organizzazioni hanno storicamente attribuito alle madri mediamente un maggior coinvolgimento dei padri nella gestione della famiglia e della casa (evidenza provata anche da dati statistici) e sovente preferiscono assumere e promuovere uomini ai quali non venivano di norma attribuiti tali carichi. **MAG** disconosce tali atteggiamenti e intende contrastarli attraverso iniziative che garantiscano un reale l'equilibrio di genere.
3. **Bias gestionali e processi di gestione** → **MAG** crede fermamente che la gestione dei processi aziendali debba procedere in modo neutro rispetto al genere e si attiva costantemente per rendere gli stessi più efficienti ed efficaci, rimuovendo ogni eventuale bias gestionale.
4. **Formazione e sensibilizzazione** → **MAG** promuove iniziative di formazione e sensibilizzazione a tutti i livelli, volte ad assicurare il progressivo superamento di ogni stereotipazione legata alla diversità

COMITATO GUIDA

Con il presente documento viene riconosciuta l'istituzione del Comitato Guida, avente la seguente composizione:

- Diversity Manager
- HR Director, quale soggetto espressione dell'Alta Direzione
- Quality Manager
- Aircraft Services Director
- Integrated Aircraft Systems Director
- Consulente esterno nominato

Il compito del Comitato Guida, che si riunirà con cadenza almeno trimestrale, è quello di:

- garantire la continua ed efficace applicazione della presente politica per la parità di genere;
- redigere piani di azione allo scopo di tradurre i temi della presente politica in obiettivi semplici, misurabili, realistici, programmati nel tempo e le accountabilities correlate;
- allocare le risorse stanziate dalla Direzione per la concreta attuazione e perseguimento degli obiettivi definiti;
- promuovere la formazione e la sensibilizzazione rispetto ai temi individuati, in particolare sensibilizzando ogni responsabile a far vivere ed applicare i principi e gli obiettivi che ricadono nella propria area di gestione.

RISORSE

La Direzione – previa una ovvia valutazione di congruità - definirà per ogni anno una dotazione finanziaria per il supporto delle iniziative proposte dal Comitato Guida aventi il fine di:

- favorire il superamento di eventuali disparità retributive di genere a parità di inquadramento e competenze;
- intervenire su processi non rispettosi dei principi sopra identificati, allocando le risorse umane e gli strumenti necessari per l'eliminazione di prassi non conformi;
- promuovere iniziative di formazione e sensibilizzazione ritenute opportune dal Comitato Guida per la responsabilizzazione del personale ad ogni livello;
- promuovere iniziative a sostegno della genitorialità, nelle forme pianificate e promosse dal Comitato Guida nell'ambito dei piani di azione.

COMUNICAZIONE INTERNA ED ESTERNA

MAG si propone, attraverso le iniziative definite dal Comitato Guida e dagli stakeholder coinvolti, di impostare una comunicazione interna ed esterna neutra dal punto di vista del genere, attraverso iniziative in linea con i principi della presente politica e con gli obiettivi da essa stabiliti.

In particolare, con riguardo alla comunicazione esterna, **MAG** si propone di:

- impostare le proprie campagne di marketing e pubblicità evitando azioni tali da alimentare eventuali stereotipi di genere ed utilizzando un linguaggio inclusivo e neutro;
- favorire la partecipazione ad eventi/webinar organizzati da **MAG** attraverso una composizione equilibrata dei generi.

Attraverso una revisione del documento delle parti interessate, il Comitato Guida identificherà ognuno degli stakeholder coinvolti nel proprio progetto di una comunicazione inclusiva e rispettosa dei temi della parità di genere.

MONITORAGGIO PERIODICO E CONTROLLO

La presente politica sarà costantemente monitorata allo scopo di poter adeguarne i principi anche alla luce delle iniziative concretamente attuate in ambito organizzativo.