

Mod-1-D

POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE

1. INTRODUZIONE

L'inclusione sociale rappresenta una delle tre priorità trasversali del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR). La realizzazione e la garanzia di una piena inclusione sociale è fondamentale per migliorare la coesione territoriale, per aiutare la crescita dell'economia e per superare disegualianze profonde, ulteriormente accentuate dalla pandemia. Le tre priorità fondamentali del PNRR sono la parità di genere, la protezione e la valorizzazione dei giovani e il superamento dei divari territoriali. La Strategia della Comunità Europea per la Parità di Genere 2020-2025 e l'obiettivo 5 dell'Agenda ONU 20/30 sullo Sviluppo Sostenibile definiscono la parità di genere come un obiettivo essenziale ed imprescindibile al livello comunitario ed internazionale. Emerge, dunque, l'assoluta necessità e urgenza di adottare politiche sociali più adeguate alle nuove realtà. L'impegno consiste nella realizzazione di azioni indispensabili a garantire:

- la parità salariale a parità di mansioni;
- la tutela della maternità e della genitorialità;
- il contrasto alle segregazioni sia orizzontali che verticali;
- l'implementazione di politiche che possano favorire partecipazione attiva delle donne al mondo del lavoro.

2. CONTESTO

MONTANA Spa è una società di ingegneria e consulenza ambientale fondata nel 1991. La crescita societaria degli ultimi anni ha portato MONTANA Spa ad ampliare i propri settori di operatività e ad affrontare sfide nuove e sempre più complesse, alle quali è fondamentale rispondere in maniera efficiente, affidabile e in accordo ai valori fondamentali che costituiscono le fondamenta della Società.

Da tempo MONTANA Spa ha deciso di formalizzare l'impegno che guida lo sviluppo delle proprie attività, dotandosi di un Codice Etico e di Condotta che miri a promuovere e consolidare una cultura aziendale di integrità, trasparenza e responsabilità, in un'ottica di costante miglioramento.

La presente Politica segue il medesimo tracciato del Codice Etico e di Condotta, nella volontà della Società di perseguire le più avanzate politiche di beneficio per l'ambiente lavorativo e i portatori di interesse.

In tale solco MONTANA Spa si impegna attivamente nello sviluppo di una struttura che sappia valorizzare al massimo i talenti, le competenze, l'esperienza e le diverse sfaccettature culturali presenti in un contesto organizzativo caratterizzato dalla pluralità. L'obiettivo è creare un ambiente in cui le persone si sentano rispettate, apprezzate e abbiano l'opportunità di esprimere appieno il proprio potenziale.

L'approccio tiene conto delle molteplici esigenze espresse da clienti, dipendenti e comunità di riferimento, nella consapevolezza che la promozione di una cultura inclusiva ed equa, insieme alla valorizzazione delle differenze a tutti i livelli dell'organizzazione, sia di importanza strategica, riconoscendo come il cammino per affermare una cultura basata sull'inclusione sia lungo e complesso.

MONTANA Spa attribuisce pari dignità e opportunità a tutto il proprio personale, indipendentemente da età, genere, disabilità, orientamento sessuale, luogo d'origine, residenza, religione, tipo di contratto di lavoro e ogni altra caratteristica personale e professionale.

MONTANA Spa è convinta che i team più equilibrati abbiano maggiori possibilità di cogliere le opportunità offerte dalle dinamiche della società globale, generando valore per i clienti, gli azionisti e le comunità nelle quali si opera.

MONTANA Spa è impegnata nella creazione di una cultura inclusiva per prevenire qualsiasi forma di discriminazione, applicando le seguenti azioni:

- promuovere un ambiente di lavoro stimolante, creativo e non discriminatorio per tutto il personale e i partner esterni;
- vietare qualsiasi condotta che possa influire negativamente sulla dignità di una persona;
- adottare un approccio di tolleranza zero nei confronti di molestie e discriminazioni in ogni ambito, inclusi sesso, identità di genere, età, origine, religione, orientamento di genere, aspetto fisico, salute, disabilità, opinioni politiche, nazionalità, situazione familiare e ogni altra condizione personale e/o professionale;
- garantire pari opportunità per ogni dipendente o candidata/o riguardo all'assunzione e alle opportunità di crescita professionale;
- sostenere la diversità affinché le varie identità delle persone diventino una risorsa preziosa e un elemento chiave per il successo dell'intera organizzazione.

MONTANA Spa si impegna attivamente a promuovere la parità di genere, con l'intento di garantire una tutela speciale al genere meno rappresentato all'interno della popolazione aziendale, consapevole di come la diversità di genere non solo arricchisca la comunità professionale, ma rappresenti anche un elemento cruciale per la costruzione di un'organizzazione equa, solida, inclusiva e orientata al successo. Questo impegno non solo riflette i valori fondamentali della Società, ma rappresenta anche una strategia chiave per affrontare le sfide complesse del mondo finanziario e mantenere un'eccellenza sostenibile nel lungo periodo..

3. GLOSSARIO

Diversità: Il concetto di "diversità" implica la comprensione, il rispetto e la valorizzazione delle molteplici differenze presenti all'interno di una comunità. Queste diversità includono, ma non sono limitate a, quelle di genere e identità sociale, età, abilità fisiche e cognitive, orientamento sessuale e affettivo, caratteristiche psicologiche, sociali, di stato clinico, competenze, cultura, etnia, nazionalità, credenze religiose e politiche o di altra natura. Nell'ambito di questa prospettiva, la diversità diventa un viaggio culturale di arricchimento personale e di sviluppo professionale. Attraverso questo percorso, ogni individuo vede riconosciuta come un valore la propria unicità, contribuendo così alla formazione di una comunità in cui l'insieme di tutte le diversità costituisce la ricchezza fondamentale dei gruppi di lavoro. La diversità diventa un elemento essenziale che arricchisce la tessitura sociale, consentendo un apprendimento continuo e promuovendo un ambiente in cui ciascun individuo può esprimere appieno il proprio potenziale. In questo contesto, la diversità non è solo un principio, ma un pilastro fondamentale per la creazione di una società inclusiva e consapevole, in cui ciascun membro è valorizzato per la sua unicità e contributo unico.

Equità: implica l'applicazione giusta e imparziale dei diritti, considerando le singole differenze. In un contesto organizzativo, l'equità non cerca di eliminare le diversità, ma piuttosto di valorizzarle, garantendo trattamenti e opportunità paritarie. Questo approccio mira a superare le disuguaglianze presenti nella società, creando un ambiente in cui ciascun individuo ha accesso equo alle opportunità, rispettando e celebrando la diversità. L'equità diventa così un principio guida fondamentale per un'organizzazione inclusiva e orientata al benessere di tutti.

Inclusione: con "inclusione" si intende creare un ambiente aperto e sicuro, in cui ogni persona sia incoraggiata a partecipare e contribuire in modo unico, sentendosi rispettata e ascoltata. MONTANA Spa ha la responsabilità di abilitare questa rete inclusiva, fornendo strumenti per comportamenti attivi e proattivi. Questo si traduce in una modalità di lavoro caratterizzata da comunicazione chiara e

trasparente, essenziale per favorire scambi e confronti di idee, elementi cruciali per la crescita organizzativa e di business. Nell'ottica di comprendere, rispettare e valorizzare la persona nella realtà organizzativa, nel definire le responsabilità dei diversi ruoli e processi di MONTANA Spa, saranno prese in considerazione le seguenti caratteristiche individuali:

- genere e identità sociale
- età
- abilità fisiche e cognitive
- orientamento sessuale e affettivo
- caratteristiche psicologiche, sociali
- stato clinico
- competenze
- cultura (etnia, nazionalità, credenze)

Responsabile: soggetto nominato dalla Direzione e incaricato di verificare la corretta applicazione della presente Politica.

Destinatari: i componenti del Consiglio di Amministrazione, l'Amministratore Delegato, il management, i dipendenti, i lavoratori distaccati, i collaboratori, i fornitori, gli operatori finanziari, la Pubblica Amministrazione, i clienti e tutti coloro che intrattengono rapporti con la Società o svolgono attività per conto della stessa, ai quali la presente Politica è rivolta.

Direzione: organo aziendale composto dal Comitato di Gestione.

Fornitori: le persone fisiche o giuridiche che prestano beni, servizi e consulenza a favore della Società ed i loro collaboratori.

Partner: soggetti con cui la Società stipula accordi per lo svolgimento di servizi.

Personale: comprende i dipendenti (ovvero tutti coloro che intrattengono con la Società un rapporto di lavoro subordinato o para-subordinato) e i collaboratori continuativi (ovvero le persone fisiche che collaborano stabilmente con la Società in virtù di contratti autonomi per lo svolgimento di prestazioni professionali altamente qualificate).

Società: MONTANA Spa.

Referente: soggetto facente parte dell'organizzazione Montana al quale si riferiscono uno o più lavoratori della Società.

Stakeholder: tutti i soggetti che hanno un interesse diretto o indiretto nell'attività della Società quali, ad esempio, il personale, i clienti, i fornitori, i partner, le imprese e le associazioni di categoria, la comunità finanziaria, le istituzioni, la società civile e le comunità locali, i media.

4. OGGETTO

Con il presente documento vengono definiti i principi e le linee guida di Parità di genere, Diversità, Equità e Inclusione di MONTANA Spa, volte a favorire l'integrazione e l'implementazione della cultura della DEI nei processi e nell'agire quotidiano.

L'obiettivo è la creazione di un approccio condiviso orientato alle relazioni umane, elemento fondamentale per ogni organizzazione virtuosa, e si concretizza nella costruzione di un ambiente sicuro e positivo nel quale sia possibile, per ciascuno, esprimere la propria unicità, nonché conoscere e confrontarsi con le ulteriori specificità presenti nell'organizzazione. Dall'esplorazione e dal confronto con l'altro si generano idee e nuove visioni funzionali al miglioramento continuo di MONTANA Spa.

Valorizzare le diversità significa cercare, promuovere, sviluppare e trattenere il talento unico di ognuno, capace di portare nuove prospettive, opportunità di crescita e di successo per l'organizzazione.

La policy si propone di progettare, sviluppare e promuovere iniziative mirate a instaurare una cultura aziendale più inclusiva, con interventi mirati nelle seguenti aree:

1. molestie e violenza di genere: contrastare e rifiutare qualsiasi discriminazione, prevenire e sanzionare ogni forma di molestia, sia fisica che verbale o psicologica, rivolta a tutto il personale;
2. cultura di genere: favorire un ambiente di lavoro privo di stereotipi e visioni culturali limitanti, promuovendo un luogo aperto e plurale che stimoli l'espressione di tutte le diversità. Adottare modelli di comunicazione e linguaggio non discriminatori sia in ambito professionale che personale;
3. rappresentanza di genere: incoraggiare una distribuzione di genere equa nelle posizioni manageriali, riconoscendo il valore della competenza e professionalità, indipendentemente dal genere;
4. recruiting, sviluppo professionale e politiche retributive: consolidare politiche di selezione, formazione e sviluppo basate sul merito e non discriminatorie; favorire la selezione di nuovi profili professionali indipendentemente dal genere e contribuire allo sviluppo della leadership e delle capacità personali, condannando stereotipi limitanti; implementazione di politiche retributive e di sviluppo basate su equità e performance, con l'obiettivo di assicurare la parità di genere. Queste politiche sono orientate a promuovere pari opportunità di carriera, con particolare focus sull'equilibrio di genere nelle posizioni apicali e manageriali. L'obiettivo è garantire sempre più la presenza equa di uomini e donne nelle posizioni di responsabilità all'interno di strutture complesse;
5. genitorialità, care giving e conciliazione vita/lavoro: favorire condizioni paritarie nella gestione della vita familiare, riconoscendo e valorizzando l'equilibrio tra vita professionale e privata. Adottare misure per neutralizzare le differenze di trattamento economico tra i generi, se presenti, rispettando le esigenze e le scelte personali compatibili con le prospettive aziendali;
6. prevenzione di qualsiasi forma di discriminazione, adeguata valorizzazione di tutte le risorse: evitare qualsiasi tipo di discriminazione e di massimizzare l'utilizzo di tutte le risorse disponibili promuovendo un ambiente di lavoro o una comunità liberi da discriminazioni di qualsiasi natura. La valorizzazione di tutte le persone porta a riconoscere ogni individuo con le proprie caratteristiche uniche, afferenti non solo alle competenze professionali, ma anche alle diverse prospettive, esperienze e talenti che ciascun individuo porta alla comunità o all'organizzazione. L'obiettivo è garantire che nessuna persona sia trascurata o sottoutilizzata a causa di discriminazioni, ma che invece ogni persona possa contribuire al massimo delle proprie capacità;
7. sostegno all'occupazione giovanile: i giovani si trovano in una posizione particolarmente vulnerabile, con difficoltà nel reperire risorse finanziarie, accedere ad adeguate coperture di protezione sociale e a condizioni lavorative stabili. Questa situazione ha portato la categoria dei giovani all'attenzione delle istituzioni, come evidenziato nella Raccomandazione del Consiglio Europeo del 22 aprile 2013, che sottolinea la necessità di istituire una Garanzia per i giovani.

5. RESPONSABILITÀ E COMPORAMENTI

Ciascuna persona di MONTANA Spa è tenuta ad impegnarsi, con coerenza e trasparenza, a mettere in pratica i valori e i contenuti del Codice Etico di MONTANA Spa, nonché i principi definiti nella presente Politica, al fine di rispettare, promuovere e valorizzare le diversità e di realizzare costantemente azioni finalizzate alla loro massima inclusione.

5.1 RUOLO DI OGNI PERSONA

Ad ogni persona che opera in MONTANA Spa viene richiesto di:

- rispettare i diritti e la dignità di ogni persona, agendo in prima linea per rendere concreti i principi etici di correttezza, lealtà e integrità;
- riconoscere, accettare, promuovere e valorizzare la diversità a tutti i livelli e in tutti i contesti, contribuendo a instaurare sempre un clima di lavoro che promuova il confronto, la collaborazione, la partecipazione dell'altro, per la generazione di idee e soluzioni;
- comunicare in modo chiaro e coerente, facendo attenzione a modulare la propria comunicazione (lingua, stile, vocabolario) in funzione dell'altro, rimuovendo gli ostacoli alla partecipazione attiva di tutte le persone, siano essi colleghi, clienti o fornitori;
- allenarsi a riconoscere e ad agire sui propri pregiudizi, di cui si è consapevoli e meno consapevoli, in particolare nei rapporti con gli altri (es. colleghi, clienti, fornitori).

5.2 RUOLO DI OGNI REFERENTE

Ogni Referente della Società ha il compito di agire d'esempio rispetto ai principi contenuti nel presente documento e di diffonderli attivamente sia al proprio interno che verso l'esterno.

I Referenti sono tenuti a intervenire a fronte di violazioni dei suddetti principi, anche avvalendosi del supporto delle competenti funzioni di risorse umane delle Società.

In questo quadro, è richiesto a ciascun Referente di:

- riconoscere le diversità presenti all'interno dei team;
- comprendere il diverso e specifico contributo che ciascun componente del team può esprimere, valorizzando il merito in tutti i processi di valutazione;
- creare la condizione organizzativa per cui ciascun componente del team possa esprimere il proprio contributo e il proprio potenziale anche nel rispetto di esigenze personali di conciliazione, creando un clima aperto all'espressione di tutte le componenti;
- assicurare che sia garantita l'equità di trattamento, l'inclusione e l'assenza di discriminazione, intervenendo ogni qualvolta si venga a conoscenza di comportamenti che non garantiscono il rispetto dell'altro;
- promuove tra i propri collaboratori i suddetti principi.

6. IMPLEMENTAZIONE DEI PRINCIPI DI PARITÀ DI GENERE, DIVERSITÀ, EQUITÀ E INCLUSIONE NEI PROCESSI AZIENDALI

La Politica fa riferimento a tutti i processi organizzativi, sia che riguardino la popolazione aziendale sia che si rivolgano verso l'esterno, ed è necessario che venga recepita e applicata da tutte le competenti strutture.

6.1 PROCESSI CHE IMPATTANO LE PERSONE

I processi che impattano sulle persone di MONTANA Spa fanno riferimento a quelle attività che, direttamente o indirettamente, si rivolgono ai dipendenti e collaboratori, in forza o potenziali, di MONTANA Spa.

6.2 PROCESSI HR

Il personale afferente alla funzione risorse umane di MONTANA Spa assume il ruolo di costante stimolo all'inclusione e alla valorizzazione delle diversità, in qualità di garante delle pari opportunità in tutte le fasi del ciclo di vita lavorativo della persona, dalla selezione alla cessazione del rapporto di lavoro.

Nell'ambito dei processi di competenza (gestione, recruiting, selezione, formazione, valutazione, sviluppo, compensation, welfare, caring, ecc), deve favorire la diffusione capillare e il rispetto dei principi aziendali di DEI, garantendo il raggiungimento degli obiettivi di seguito riportati:

- pari opportunità ed equità in termini di bilanciamento di genere a tutti i livelli organizzativi, di trattamenti retributivi, di valorizzazione delle competenze e degli standard meritocratici, nonché di percorsi di crescita trasparenti, di tutela di alcune “categorie” che possono essere maggiormente soggette al rischio di discriminazione (solo a titolo d’esempio: donne, senior, persone con disabilità - e tutte quelle vulnerabilità che le variazioni del contesto potrebbero determinare) e di diversificazione della popolazione aziendale in tutte le aree dell’organizzazione;
- applicazione di standard meritocratici comuni e uso opportuno degli strumenti di valorizzazione delle diversità e inclusione;
- diffusione, a tutti i livelli organizzativi, di una cultura aperta al riconoscimento delle differenze, la condivisione, l’adozione e l’acquisizione da parte di tutte le persone del Gruppo di modelli di comportamento che esplicitino la capacità di agire per il superamento degli stereotipi, evidenziando il valore aggiunto portato dalla diversità e fornendo competenze comportamentali trasversali che facilitino l’integrazione, l’accoglienza e la creazione di una rete di relazioni inclusiva;
- inserimento nel processo di valutazione annuale delle competenze;
- Work Life Integration, come fattore chiave del benessere organizzativo, tenendo presenti le diverse esigenze organizzative e delle persone e agendo nella direzione di rispondere alle loro necessità;
- modalità di comunicazione pienamente accessibili in termini fisici, linguistici e culturali;
- applicazione delle linee guida di MONTANA Spa in materia di allestimento delle sedi destinate ad uso ufficio, anche in termini di accomodamenti ragionevoli, intesi come modifiche e adattamenti necessari ed appropriati che non impongano un onere sproporzionato o eccessivo, per garantire alle persone con disabilità il godimento e l’esercizio, su base di uguaglianza con gli altri, di tutti i diritti umani e delle libertà fondamentali, come previsto dalla Legge n. 18 del 3 marzo 2009 e s.m.i. e dalla Legge n. 68/99 e s.m.i

6.3 PROCESSI DI COMUNICAZIONE INTERNA

I processi di comunicazione interna, che fanno riferimento a tutte quelle attività volte a coinvolgere le persone attraverso i canali istituzionali, fisici o digitali, devono garantire il raggiungimento degli obiettivi sotto riportati:

- adottare canali, mezzi e strumenti di comunicazione interna pienamente accessibili in termini fisici, in termini linguistici e culturali;
- adottare canali, mezzi e strumenti di comunicazione accessibili per favorire la massima diffusione delle iniziative di DEI messe a disposizione da parte di MONTANA Spa;
- garantire la diffusione di strategie inclusive per consolidare, tra le persone, un modello organizzativo improntato al rispetto e alla valorizzazione delle diversità.

6.4 PROCESSI CHE IMPATTANO SU SOGGETTI TERZI

I processi che impattano soggetti terzi (Stakeholder) fanno riferimento a tutte quelle attività rivolte agli interlocutori esterni a MONTANA Spa, in particolare i clienti finali, acquisiti e potenziali, nonché i fornitori, i partner e le istituzioni nazionali e internazionali.

6.5 PROCESSI DI COMUNICAZIONE ESTERNA

I processi di comunicazione esterna, che fanno riferimento a tutte quelle attività volte a comunicare al pubblico, attraverso i canali istituzionali di MONTANA Spa, fisici o digitali, devono garantire il raggiungimento degli obiettivi sotto riportati:

- favorire la diffusione di una cultura non omologante e orientata all'inclusione evidenziando il valore aggiunto portato dalla diversità ed evitando una rappresentazione stereotipata della società;
- promuovere e valorizzare strategie e comportamenti inclusivi per consolidare l'impatto sociale e il role modeling organizzativo di MONTANA Spa equo, inclusivo e non discriminante, verso l'esterno, anche attraverso azioni di employer branding;
- adottare canali, mezzi e strumenti di comunicazione esterna pienamente accessibili in termini fisici, linguistici e culturali.

CONTROLLO DOCUMENTO	
Rev.	00
Data di emissione del documento	22/01/2025
Autore	Direzione
Firma autore	
Stato del documento	<input checked="" type="checkbox"/> In uso <input type="checkbox"/> Ritirato