

POLITICA PdR 125:2022 SULLA PARITÀ DI GENERE

InRail si impegna a creare e a far operare i propri dipendenti in un ambiente inclusivo.

La società è fermamente convinta che questo agire porterà crescita a livello di Azienda e di sistema; pertanto è nel suo interesse promuovere la diversità inclusiva e un luogo di lavoro senza discriminazioni.

L'organizzazione di InRail, come stabilito dalla Prassi UNI PdR 125:2022 intende assicurare la parità di genere relativa alla presenza e alla crescita delle donne in Azienda, favorendo l'autodeterminazione femminile, coinvolgendo nella stessa misura i colleghi uomini e i neopapà.

InRail intende favorire e favorisce pari opportunità di carriera, fino ai più importanti ruoli apicali, pari trattamenti economici, condizioni di work-life balance adeguate alle diverse fasi di vita e un ambiente di lavoro che rifiuti stereotipi, discriminazioni, ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale, proponendo invece una cultura della diversità e dell'inclusione.

L'Azienda fin da ora si impegna sui seguenti fronti:

- I. Selezione ed assunzione (recruitment)
- II. Gestione della carriera
- III. Equità salariale
- IV. Genitorialità, cura
- V. Conciliazione dei tempi vita-lavoro (work-life balance)
- VI. Prevenzione abusi e molestie

Per ciascuno di questi punti l'organizzazione ha stabilito delle azioni specifiche. I processi sono verificati e verificabili, raggiungibili, specifici e misurabili elaborati in sinergia con l'Alta Direzione e il Comitato Parità di Genere.

I. PROCESSO DI SELEZIONE E ASSUNZIONE

InRail si impegna ad adottare pratiche di recruiting al fine di garantire che tutti i candidati siano valutati in base alle loro competenze e capacità, indipendentemente dal loro genere. Non è consentito rivolgere ai/candidate/e domande relative a temi quali lo stato civile, gravidanze o responsabilità di cura.

L'Azienda assicura che le persone coinvolte nei processi di assunzione, quali recruiter o responsabili di funzione ricevano un'adeguata formazione sulla parità di genere in modo da non avere impatti negativi sui processi di selezione.



II. GESTIONE DELLA CARRIERA E SISTEMA ANNUALE DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

Il sistema di valutazione della Performance incentiva il dialogo costante tra Responsabili e Collaboratori/trici, rafforzando l'impegno di ognuno rispetto agli obiettivi prefissati. La Direzione Risorse Umane si impegna a verificare che le valutazioni non presentino discriminazioni di genere, InRail rende disponibili in fase di audit i dati relativi allo stato delle assunzioni, alla formazione, alla promozione professionale, ai livelli, ai passaggi di categoria o di qualifica, anche in base alla ripartizione di genere. InRail si impegna ad offrire pari opportunità nello sviluppo professionale e nelle promozioni, basandole esclusivamente sulle capacità della risorsa indipendentemente dal genere di appartenenza.

III. EQUITA' SALARIALE

Gli interventi retributivi periodici, i processi e i sistemi di incentivazione sono ancorati a principi di riconoscimento delle responsabilità attribuite, dei risultati conseguiti e della qualità dell'apporto professionale profuso, indipendentemente dal genere di appartenenza.

IV. GENITORIALITÀ E CURA

L'organizzazione di InRail intende non porre alcuno ostacolo alla genitorialità, supportando la maternità e la paternità attraverso attività intese a soddisfare le esigenze di chi, in ragione del proprio stato connesso alla genitorialità, deve bilanciare il proprio impegno tra il lavoro e la famiglia.

L'organizzazione sostiene tale intenzione alla luce dei seguenti principi:

- ✓ La maternità e la paternità sono sostenute con programmi di "back to work"
- ✓ Il congedo di paternità è sostenuto affinché tutti i beneficiari lo utilizzino
- ✓ Viene agevolato l'orario part-time (almeno temporaneo) per tutte le risorse che ne vogliano fare richiesta
- ✓ E' previsto lo strumento di smart working per le qualifiche impiegatizie
- ✓ E' tutelata la conservazione del posto di lavoro e la garanzia del medesimo livello retributivo nel post-maternità

V. ATTIVITA' DI PREVENZIONE DI OGNI FORMA DI ABUSO FISICO, VERBALE, DIGITALE SUI LUOGHI DI LAVORO

InRail non tollera qualsiasi condotta violenta e molesta e si impegna a prevenirne ogni forma (verbale, non verbale, sessuale) attraverso un percorso di formazione che crei consapevolezza nelle persone e che le guidi nei comportamenti quotidiani.



Nello specifico InRail è impegnata a:

- Individuare ogni tipo di rischio di abuso fisico, verbale, morale anche alla luce di quanto previsto dal Testo Unico sul lavoro
- Prevedere una valutazione dei rischi nel DVR
- Adottare un piano di prevenzione e conseguente gestione delle molestie
- Prevedere una formazione specifica a tutti i livelli
- Garantire un canale di segnalazione
- Valutare gli ambienti lavorativi in ottica di genere

La presente Politica sarà monitorata e revisionata internamente con cadenza annuale per garantire che l'uguaglianza e il rispetto delle diversità siano continuamente promosse sul luogo di lavoro.

L'organizzazione, in relazione all'analisi dei propri processi di business, ha compreso e stabilito i principi da rispettare in riferimento a ciascuna delle aree sopra indicate.

Allo scopo di assicurare una corretta applicazione del Sistema di Gestione per la Parità, l'Alta Direzione si impegna a mettere a disposizione le risorse necessarie per sensibilizzare tutto il personale verso l'assoluto rispetto delle prescrizioni contenute nella procedura sulla Parità di Genere.

Per conseguire questi obiettivi l'Alta Direzione ha costituito un Comitato che preveda la definizione e il riesame periodico degli obiettivi per la Parità di Genere individuati preventivamente e misurabili, nonché monitorati nel loro perseguimento nel corso dell'attività e gestiti a consuntivo tramite appositi indicatori.

Alla funzione Risorse Umane sono attribuiti mezzi adeguati per individuare, proporre e gestire con le funzioni interessate, il mantenimento del Sistema di Gestione per la Parità di Genere e le soluzioni atte a correggere i problemi relativi ai gap registrati.



Costituiscono appendici a chiarimento e completamento della Politica sulla Parità di Genere e collegate, la cui adozione ed attuazione è conforme alla Prassi UNI/PdR 125:2022:

- Il Manifesto della Politica sulla parità di genere
- Il piano di azione per la sua attuazione
- L'adozione di KPI inerenti alla politica sulla parità di genere per misurare gli stati di avanzamento ed i risultati ottenuti in una visione di continuo miglioramento
- La procedura sulla gestione del sistema della Parità di Genere

Eventuali modifiche della presente Politica saranno soggette ad approvazione del Consiglio di Amministrazione.

La presente Politica viene approvata dal CDA il 27/02/2025.

L'Amministratore delegato

Ing. Guido Porta