

Data emissione

30.09.2025

Revisione

0

Politica per la Parità di Genere nell'Organizzazione

Assyrus riconosce il valore delle persone e delle loro differenze attraverso un approccio alla gestione delle Risorse Umane orientato alla parità di genere e alla costruzione di un ambiente di lavoro inclusivo e che assicuri le stesse possibilità di crescita professionale a tutte le persone presenti in azienda.

La Politica per la Parità di Genere è rivolta a tutte le persone e i dipendenti dell'azienda e condivisa con tutti i suoi principali stakeholder e utenti con l'obiettivo di creare un impatto positivo verso tutto l'ecosistema aziendale.

Questo documento offre le linee guida da implementare attraverso prassi e processi per la creazione di un ambiente di lavoro inclusivo con pari opportunità di genere nell'intero ciclo di selezione, gestione, sviluppo e carriera delle persone.

1. ***Processo di Selezione e Assunzione (Recruiting)***: La presenza di persone di genere diverso e in senso più ampio, di cultura, background e abilità viene concepita da Assyrus come fonte di valore e arricchimento in termini di contributo, valore, idee, competenze e relazioni. L'organizzazione si impegna a consolidare e mettere in atto politiche e piani di recruiting atti a favorire e valorizzare le diversità, la neutralità di genere in senso lato e la meritocrazia, prevedendo inoltre che le persone coinvolte nei processi di assunzione, quali recruiter e responsabili, ricevano un'adeguata formazione sulla parità di genere e gli stereotipi e pregiudizi che possono impattare negativamente nei processi di selezione.
2. ***Formazione, sviluppo professionale e comunicazione***: Assyrus si cura di offrire l'adeguata opportunità di formazione e sviluppo professionale a tutti i propri dipendenti, senza alcuna discriminazione di genere. L'organizzazione promuove al suo interno l'utilizzo di un linguaggio inclusivo e sviluppa una comunicazione attiva sulle tematiche di genere, la valorizzazione delle differenze e l'impatto che hanno tali temi sul mondo del lavoro. Sono previste attività formative dirette al personale, volte a sensibilizzare sul tema delle pari opportunità, dell'inclusione e dei pregiudizi connessi alle discriminazioni di genere. L'organizzazione si impegna inoltre a realizzare attività di comunicazione, formazione e promozione, riguardo alla sensibilizzazione sulle tematiche di genere.
3. ***Politiche retributive***: La politica di remunerazione di Assyrus contribuisce alla realizzazione della mission, dei valori e delle strategie aziendali, attraverso la promozione di azioni e comportamenti che rispettino principi di pluralità, pari opportunità, valorizzazione delle conoscenze e della professionalità delle persone, equità e non discriminazione. L'organizzazione promuove una politica di remunerazione meritocratica basata sulla qualità dell'apporto professionale e sui risultati raggiunti. Vengono garantiti meccanismi di protezione del posto di lavoro e di medesimo livello retributivo nel post-maternità e a fronte di politiche di congedi parentali.
4. ***Welfare***: Assyrus si dedica allo sviluppo di un sistema di welfare che supporti concretamente le persone che lavorano in azienda e valorizzi la genitorialità senza discriminazione di genere.

Data emissione

30.09.2025

Revisione

0

Le azioni adottate mirano in particolare a:

- Favorire la conciliazione dei tempi vita-lavoro attraverso la flessibilità degli orari laddove possibile
- Favorire il rientro in azienda dopo lunghi periodi di assenza (maternità, paternità o malattia), evitando qualsiasi discriminazione durante e dopo il congedo.
- Prevenire comportamenti quali discriminazione di genere, molestie sessuali nei luoghi di lavoro, o qualsiasi comportamento non consono all'ambiente lavorativo, attraverso attività di sensibilizzazione e di consapevolezza, strumenti di segnalazione anonima e procedure che consentano di gestire adeguatamente possibili casi rilevati.

5. **Monitoraggio:** Assyrus adotta un sistema di monitoraggio, attraverso una Dashboard, per garantire che la parità di genere sia gestita in maniera adeguata. La Dashboard contiene indicatori di performance come da linee guida UNI/PDR 125/2022 che forniscono una rappresentazione del posizionamento aziendale e viene aggiornata periodicamente.

La presente policy è redatta dalla Direzione Aziendale in coordinamento con il Comitato Guida e viene riesaminata con cadenza annuale.

Brescia, 30/09/2025

Firma
