

Politica Parità di Genere

Demont S.r.l. si impegna a promuovere i valori della diversità e dell'inclusione; nonché della parità di genere, come valori fondanti di una cultura aziendale che assicuri il rispetto dei diritti e della libertà delle persone.

Per noi "Uguaglianza" significa impegnarsi a evitare ogni forma di discriminazione, garantendo il diritto a pari opportunità per ogni individuo.

La "Diversità" è promossa come un accrescimento del collettivo aziendale grazie alla valorizzazione delle differenze; dal momento che il contributo costruttivo di ciascuno migliora l'ambiente di lavoro e garantisce il rispetto delle singole identità.

La società ha deciso adottare un Sistema di Gestione per la Parità di Genere conforme alle linee guida UNI/PdR 125:2022 per incoraggiare, sviluppare e mantenere un ambiente di lavoro socialmente accettabile, identitario e includente.

Il nostro impegno

Demont S.r.l. non tollera alcuna forma di intimidazione, bullismo, persecuzione, molestia e, in particolare, nessun tipo di discriminazione in base a sesso, orientamento sessuale, identità di genere, origine etnica, colore della pelle, stato civile, gravidanza e maternità, disabilità, fede religiosa, età, posizione sociale, convinzioni personali (anche in riferimento all'appartenenza e all'eventuale militanza in partiti politici e sindacati).

Il nostro impegno a opporci a ogni forma di discriminazione sul posto di lavoro è reso concreto attraverso azioni volte a:

- applicare il principio di pari trattamento a tutte le attività che regolano la vita professionale dei lavoratori in azienda (ad es. dall'assunzione alla formazione; dagli avanzamenti di carriera alla gestione della maternità o paternità), affinché il criterio di valutazione sia basato sulla capacità, sull'esperienza, sul potenziale personale;
- eliminare eventuali disfunzioni organizzative sulla gestione del lavoro che potrebbero favorire, anche in maniera involontaria, discriminazione o situazioni penalizzanti;
- sensibilizzare l'Organizzazione al valore della diversità e della parità di genere, per poterla promuovere e valorizzare, mediante campagne informative e corsi di formazione focalizzati al rispetto della persona;
- condannare l'uso sistematico e/o intenzionale di atti persecutori, vessatori, di violenze morali o fisiche, mossi da intento discriminatorio;
- adottare strumenti di rilevamento di eventuali azioni discriminatorie o di indagine sulla percezione delle stesse che siano chiaramente condivisi coi dipendenti;
- garantire il diritto alla riservatezza sia per eventuali vittime di molestie o azioni discriminatorie sia per coloro che ne sono artefici;
- prevedere azioni e iniziative in grado di sviluppare l'empowerment femminile nelle attività di business;
- attivare un Comitato Guida che si faccia garante dell'efficacia della presente Politica nonché del monitoraggio delle azioni intraprese.
- basare la propria comunicazione interna ed esterna evitando lo stereotipo di genere, assicurando una revisione periodica dei materiali utilizzati a supporto della strategia di comunicazione e/o di marketing, impegnandosi a utilizzare un linguaggio rispettoso delle differenze di genere.

Destinatari della Politica

La presente Politica e l'impegno della società è confermata verso tutti i dipendenti, clienti, fornitori, partner, utenti, sindacati e tutti coloro che, in qualche modo, rientrano nella sfera di incidenza della nostra catena del valore.

Anche i nostri dipendenti sono chiamati a dimostrare un comportamento cosciente e responsabile che promuova dignità, uguaglianza e rispetto reciproco e verso consulenti esterni, clienti, fornitori, collaboratori e visitatori.

Comunicazione e condivisione

Demont condivide e rende disponibile la presente Politica attraverso:

- il proprio sito web istituzionale
- l'intranet aziendale
- in occasione di nuove assunzioni, illustrando l'impegno all'adozione di meccanismi inclusivi e garanti della diversità
- il richiamo sui contratti di tutti i fornitori, compresi gli appaltatori/subappaltatori

In occasione di eventuali sessioni formative interne, sarà cura di chi gestisce la docenza, assicurarsi che la presente Politica sia compresa a fondo da tutti i partecipanti.

Il personale di Demont è tenuto ad adeguare il proprio comportamento ai principi stabiliti nella presente Politica, sia sul posto di lavoro sia nel corso di eventi esterni attinenti al lavoro (incontri, fiere ed eventi in generale, trasferte).

Comitato Guida e Segnalazioni di deviazioni

La Direzione ha nominato il Comitato Guida a tutela dei principi di Inclusione e Parità di Genere, il cui compito prevede la diffusione di tali principi, l'adozione delle azioni atte a dissuadere ogni forma di discriminazione, il monitoraggio della corretta applicazione del Sistema di Gestione implementato a garanzia della Parità di Genere, la raccolta di eventuali segnalazioni di devianza da parte dei dipendenti, l'attivazione di iniziative a favore dell'empowerment femminile.

Qualora sorga il sospetto di comportamenti non conformi alla presente Politica, sarà possibile muovere una segnalazione attraverso i seguenti canali di comunicazione:

- Sistema di segnalazione Whistleblowing Demont tramite piattaforma informatica Whistlelink disponibile su sito internet aziendale

La figura responsabile di riferimento in merito al Sistema di Gestione Parità di Genere è: Dott.ssa Garbarino Ramona

La riservatezza sarà sempre e in ogni caso garantita.

Revisione

La presente Politica sarà sottoposta a eventuali revisioni periodiche in occasione del Riesame della Direzione del Sistema Integrato, al fine di garantirne l'adeguatezza e l'effettiva attuazione.

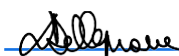
Le revisioni saranno soggette all'approvazione della Direzione Aziendale e del Comitato Guida.

Millesimo, 31 ottobre 2023

Presidente CdA

Datore di Lavoro

Amministratore Delegato



Lorenza Dellepiane Presidente CdA (Nov 16, 2023 16:11 GMT+1)

Massimiliano Lazzarino

Massimiliano Lazzarino (Nov 16, 2023 17:32 GMT+1)



F. Atzori (Nov 16, 2023 18:39 GMT+1)