

Politica sulla Parità di Genere, Diversità e Inclusione

Con l'obiettivo di svolgere al meglio la propria missione e in coerenza con la visione strategica, Almacis ha deciso di adottare un Sistema di Gestione per la Parità di Genere (SGPG) conforme alla UNI/PdR125:2022, quale valido strumento per assicurare la parità di genere relativa alla presenza e alla crescita professionale delle donne, valorizzando la cultura inclusiva e l'attivazione di processi in grado di sviluppare l'empowerment femminile.

L'attenzione con la quale Almacis concentra i propri impegni, affinché il proprio SGPG soddisfi i requisiti specificati nella UNI/PdR 125:2022, è ispirato - in linea con la Strategia per la parità di genere 2020-2025 definita dall'Unione Europea - al perseguimento dei seguenti obiettivi:

- ♀ aumento della partecipazione delle donne al mercato del lavoro;
- ♀ riduzione del divario retributivo e pensionistico fra uomini e donne, anche per combattere la povertà femminile;
- ♀ promozione della parità tra uomo e donna nel processo decisionale;
- ♀ contrasto agli stereotipi, alla violenza di genere e protezione e sostegno alle vittime.

Alma C.I.S ritiene inoltre che investire in Diversità, Inclusione e Pari Opportunità sia fondamentale per dare seguito a quanto riportato nelle proprie Mission, Vision e Valori, favorendo il miglioramento degli SDG 5 (Parità di genere) e 10 (Riduzione delle disuguaglianze).

La nostra politica inoltre si basa sui seguenti aspetti:

- **Non discriminazione:** consideriamo i collaboratori esclusivamente in relazione alle proprie capacità e competenze professionali. Tutte le opportunità di carriera e di mobilità interna vengono gestite in maniera equa e paritaria e rivolte indistintamente a tutti i dipendenti. Qualunque forma di discriminazione è pertanto vietata, e, sulla base degli stessi principi, non saranno tollerati il mobbing, le molestie sessuali e altre azioni assimilabili.
- **Pari opportunità e pari dignità:** nella nostra azienda la diversità è un valore e la parità di trattamento e di opportunità è garantita per qualsiasi tipo di diversità. Diamo particolare attenzione, inoltre, alle situazioni personali relative al bilanciamento tra vita privata e professionale (gravidanza, maternità, paternità, part-time, lavoro flessibile, etc.), che non possono essere considerate condizioni per trattamenti discriminatori. A tal proposito, l'Azienda si impegna ad avviare nuove iniziative finalizzate a supportare il bilanciamento tra vita privata e vita professionale (ad es. flessibilità oraria, Banca Ore e Smart-working), tenendo conto delle esigenze reali dei dipendenti, e a favorire il rispetto e l'attenzione per ogni situazione nella quale una risorsa può trovarsi durante la propria vita lavorativa. L'impegno alle pari opportunità è rivolto a qualsiasi tipo di iniziativa sia in ambito interno che esterno, garantendo che i generi siano equamente rappresentati sia in attività interne (per es. accesso a corsi di formazione o ad opportunità di carriera) sia in attività esterne (per es. tra i relatori del panel di tavole rotonde, eventi, convegni o altro evento anche di carattere scientifico)
- **Creazione di un ambiente di lavoro inclusivo:** ci impegniamo a realizzare iniziative, pratiche e servizi aperti ai dipendenti, clienti o fornitori. Tutti devono avere l'opportunità di partecipare ai processi aziendali senza alcuna forma di impedimento, creando un ambiente in grado di favorire l'espressione del potenziale individuale, utilizzandolo come leva strategica per il raggiungimento degli obiettivi organizzativi.

- **Rispetto della genitorialità e della famiglia:** Almacis crede nella famiglia e nel ruolo importante dei genitori, per questo propone tutte le possibili forme di flessibilità della prestazione lavorativa come flessibilità oraria e smart-working. Il ruolo della madre non deve essere sminuito né messo in secondo piano rispetto alle attività lavorative; dal momento in cui la maternità viene comunicata l'azienda affianca la lavoratrice nel percorso di passaggio di consegne e successivamente rientro graduale alle attività lavorative. In questo ambito, trova collocazione anche l'impegno all'empowerment femminile inteso come potenziamento di sé e della propria capacità di autodeterminazione. È un processo attraverso cui le donne acquisiscono maggior potere e controllo sulla propria vita.

Almacis, nell'ambito delle proprie attività, si propone di fornire ulteriori misure, oltre a quelle già disponibili, atte a creare un ambiente e un metodo di lavoro consoni sia alle necessità personali dei singoli che all'armonia lavorativa dell'intero gruppo di lavoro.

In particolare, si segnalano i seguenti:

- a) formazione sui temi delle pari opportunità, della non discriminazione e dell'inclusione delle persone con disabilità;
- b) formazione inclusiva, rivolta a tutti i dipendenti, compresi i corsi sulla leadership aperta a tutti indistintamente;
- c) attuazione di accomodamenti ragionevoli finalizzati all'inclusione a 360° (servizi-ponte);
- d) adozione di servizi di sicurezza sul lavoro specificamente rivolti alle persone con disabilità;

L'obiettivo principale della formazione sulle pari opportunità è quello di promuovere la consapevolezza e di incoraggiare l'azione per ridurre le disuguaglianze di genere e creare un ambiente inclusivo in cui tutti possano sviluppare appieno il proprio potenziale. La formazione mira anche a sensibilizzare sulle conseguenze negative delle discriminazioni di genere e a fornire strumenti pratici per affrontare tali problematiche.

Allo stesso modo, favorire la sensibilizzazione e promuovere una maggiore consapevolezza e comprensione della cultura dell'inclusione, delle disabilità e delle sfide che queste persone affrontano quotidianamente è un passo importante verso l'inclusione, creando un ambiente accessibile attraverso un adeguato sistema informativo e servizi correlati.

Pescara, 08/01/2024 (rev.02)

L'Amministratore Unico

Agostino Pantalone

1. LINEE GUIDA PER LE PARI OPPORTUNITÀ DI GENERE IN CONVEGNI ED EVENTI

- 1) *Assicurarsi che il comitato organizzatore siano composti rispettando criteri di equilibrio di genere*
- 2) *Mantenere l'obiettivo di equilibrio di genere nel comporre una eventuale lista di partecipanti invitati e in fase di definizione delle presenze. In generale, quando viene organizzato un convegno, un seminario, una tavola rotonda o un evento cercare di coinvolgere persone di genere diverso, a diversi livelli di carriera, e di includere anche oratori/rici più giovani.*
- 3) *Nel caso siano previsti uno o più keynote speakers preferire una risorsa appartenente al genere sottorappresentato.*
- 4) *Evitare di coinvolgere le donne solamente nei ruoli di moderatrici o presidenti di sessione.*
- 5) *Sviluppare una strategia di promozione delle pari opportunità anche nel corso di svolgimento degli eventi. Ricordare ai/lle presidenti di sessioni o moderatori/rici di tavole rotonde l'obiettivo di promuovere la parità di genere nel corso degli eventi.*
- 6) *Promuovere durante l'incontro un ambiente inclusivo che non ostacoli la partecipazione femminile e l'equilibrio di genere.*
- 7) *Nell'organizzare un evento affrontare il problema delle barriere strutturali alla partecipazione, come le responsabilità familiari. I genitori hanno responsabilità di cura primarie per i bambini. Questo può limitare la loro capacità di viaggiare e partecipare a conferenze, e il limite grava ancora soprattutto sulle donne e su genitori single. Offrire supporto economico (ove possibile) per coprire tali spese aggiuntive per l'assistenza all'infanzia, ovvero mettere a disposizione servizi che favoriscano la conciliazione tra l'impegno convegnistico e l'attività di cura. Per la copertura di tali spese possono essere cercati sponsor specifici (es. Progetti EU) oppure possono essere previsti dall'azienda un sostegno finanziario volto a promuovere le pari opportunità nella partecipazione agli eventi.*
- 8) *In caso di personale invitato a conferenze e eventi in altre istituzioni, è buona pratica prestare attenzione all'equilibrio di genere, segnalando eventuali squilibri a chi organizza l'evento ed eventualmente rifiutando di partecipare ad eventi che non ne tengano conto.*