

Politica per la Parità di Genere

Premessa.

Margaritelli Ferroviaria S.p.A., leader nel settore dell'armamento ferroviario, riconosce che la promozione della parità di genere rappresenta un elemento strategico per lo sviluppo sostenibile, il miglioramento delle performance aziendali e la creazione di un ambiente di lavoro inclusivo. Tale impegno è coerente con i principi di sostenibilità che l'azienda adotta, in linea con i propri valori e le normative di riferimento.

Visione e Impegno.

Margaritelli Ferroviaria si impegna a garantire e promuovere la parità di genere, intesa come pari opportunità, equità retributiva e assenza di discriminazioni nei confronti di qualsiasi genere. L'azienda pone particolare attenzione alla valorizzazione delle competenze e del talento, indipendentemente dal genere, in ogni fase della vita lavorativa.

Principi Fondamentali

1. **Parità di trattamento**
Garantire l'equità di trattamento tra uomini e donne in termini di selezione, accesso alle opportunità di carriera, formazione e sviluppo professionale.
2. **Equità retributiva**
Assicurare che a parità di ruolo e competenze vi sia una corrispondenza retributiva, verificata periodicamente attraverso strumenti di analisi e monitoraggio.
3. **Inclusività e prevenzione della discriminazione**
Creare un ambiente di lavoro inclusivo, che prevenga e contrasti ogni forma di discriminazione diretta o indiretta, molestia o stereotipo di genere.
4. **Bilanciamento vita-lavoro**
Promuovere politiche e strumenti volti a conciliare i tempi di vita e lavoro, attraverso flessibilità oraria, supporto alla genitorialità e possibilità di smart working, ove applicabile.
5. **Leadership inclusiva**
Promuovere la presenza equilibrata di uomini e donne nei ruoli di leadership, monitorando il raggiungimento di obiettivi concreti in questo ambito.

Impegni Strategici

La Direzione si impegna a perseguire i seguenti obiettivi:

- Aumentare la partecipazione femminile al mercato del lavoro e garantire pari opportunità di carriera.
- Ridurre il divario retributivo, salariale e pensionistico per favorire l'equità economica.
- Promuovere una rappresentanza equilibrata di genere nei processi decisionali aziendali.
- Contrastare ogni forma di violenza e discriminazione di genere e sostenere le vittime.
- Promuovere il benessere e il rispetto della salute psicosociale dei dipendenti.
- Attuare un sistema di misurazione e monitoraggio continuo degli indicatori relativi alla parità di genere, in conformità alla UNI PdR 125:22.
- Definire e implementare piani di miglioramento che affrontino eventuali squilibri di genere identificati, con obiettivi chiari e misurabili.
- Promuovere programmi di formazione e sensibilizzazione su tematiche di parità di genere, rivolti a tutte le funzioni aziendali.

Politica per la Parità di Genere

Valorizzazione della Meritocrazia

Da sempre, Margaritelli Ferroviaria valuta le competenze e le capacità dei propri dipendenti in un'ottica meritocratica, evitando pregiudizi e stereotipi di genere. La cultura aziendale valorizza il talento e promuove un ambiente inclusivo, orientato all'innovazione e al rispetto delle diversità.

Azioni Concretamente Attuate

Per dare attuazione alla presente politica, l'azienda:

- Garantisce l'equità di trattamento nei processi di selezione, assunzione, formazione, promozione e retribuzione.
- Promuove politiche di work-life balance, offrendo soprattutto flessibilità oraria e opportunità di lavoro agile quando praticabili;
- Predisporre piani di formazione e sensibilizzazione sul tema della parità di genere.
- Implementa un sistema di gestione per il monitoraggio degli indicatori chiave di performance (KPI), definiti nel "Piano Parità di Genere".
- garantisce pari accesso alle opportunità di crescita professionale.
- Pianifica riunioni e attività aziendali compatibili con le esigenze familiari e personali dei dipendenti.

Misure di Prevenzione e Contrasto alla Discriminazione

Margaritelli Ferroviaria vieta qualsiasi forma di discriminazione o molestia basata sul genere. In caso di segnalazioni, la Direzione garantisce un processo equo e riservato attraverso:

- L'istituzione di un Comitato Guida dedicato all'analisi e alla risoluzione di reclami e suggerimenti.
- La presenza di un referente aziendale (Responsabile del Sistema di Parità di Genere) per fornire supporto e informazioni in materia di inclusione e pari opportunità.
- L'attivazione di canali di comunicazione diretti per la segnalazione di casi di violazione, accessibili a tutti i dipendenti (sezione [Whistleblowing](#) nel sito aziendale)

Responsabilità e Governance

- **Leadership:** La Direzione Generale è direttamente responsabile della supervisione e implementazione della Politica per la Parità di Genere.
- **Ruoli chiave:** Un Comitato per la Parità di Genere sarà istituito per garantire il monitoraggio, la raccolta dei dati e la reportistica sugli obiettivi raggiunti.
- **Comunicazione interna ed esterna:** La politica sarà comunicata a tutti i dipendenti e resa disponibile ai portatori di interesse, per assicurare la massima trasparenza.

Monitoraggio e Miglioramento Continuo

La Direzione si impegna a monitorare periodicamente i progressi relativi alla parità di genere, aggiornando il Piano Parità di Genere e intraprendendo azioni di miglioramento basate sui risultati dei KPI. Le attività sono comunicate regolarmente ai dipendenti e agli stakeholder per garantire trasparenza e partecipazione.

Con questa politica, Margaritelli Ferroviaria sancisce il proprio impegno verso la parità di genere, la valorizzazione delle diversità e la creazione di valore per tutte le parti interessate, contribuendo allo sviluppo sostenibile dell'organizzazione e della società.

La Direzione

Margaritelli Ferroviaria S.p.A.


Margaritelli Ferroviaria S.p.A.

Rev. 00 del 09.09.2024