

PREMESSA

AURA TAITLE s.r.l. (di seguito, "AURA" o la "Società") si impegna nel sostegno dei valori della diversità, dell'inclusione e della parità di genere. L'obiettivo di AURA è di rendere concreti questi valori, intercalandoli nella realtà aziendale mediante la costruzione di un ambiente di lavoro sempre più inclusivo e incentivante in modo tale che ciascuna risorsa venga rispettata, valorizzata e valutata sulla base delle proprie competenze e attitudini. A tale scopo, AURA garantisce che la gestione di tutte le fasi del ciclo di una risorsa all'interno della Società sia improntata al principio delle pari opportunità, dell'inclusione e della meritocrazia. La Società ha adottato idonei sistemi di segnalazione e monitoraggio per garantire, identificare ed eliminare ogni possibile disallineamento.

Al fine di ottenere e mantenere la parità di genere in azienda, AURA impegna tutto il personale e tutti gli stakeholder ad adottare prassi, linguaggi e comportamenti che persegua tale obiettivo e valorizzino le diversità personali.

IL PERCORSO VERSO LA PARITÀ DI GENERE

Nell'ottica di rafforzare la sua missione in cui le persone sono una risorsa fondamentale e indispensabile, AURA ha deciso di adottare un Sistema di Gestione per la parità di genere (di seguito "SGPG") conforme alla UNI/PdR 125:2022, quale valido strumento per assicurare la parità di genere attraverso un cambiamento strutturale, valorizzando la cultura inclusiva e l'attivazione di un piano di azioni e di iniziative concreti e misurabili. Inoltre, al fine di creare un presidio attivo in tema di parità di genere, è stato costituito il Comitato Guida per la parità di genere.

POLITICHE SPECIFICHE SULLA PARITÀ DI GENERE

Con la volontà di assicurare la parità di genere attraverso azioni concrete, AZIENDA si è focalizzata sui seguenti aspetti:

1. Selezione ed assunzione (recruitment),
2. Gestione della carriera,
3. Equità salariale,
4. Genitorialità e cura,
5. Conciliazione dei tempi vita-lavoro (work-life balance)
6. Attività di prevenzione di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia) sui luoghi di lavoro.

In particolare, in merito alle predette aree viene di seguito puntualizzata la posizione assunta da AZIENDA:

SELEZIONE ED ASSUNZIONE (RECRUITMENT)

AURA persegue una politica di selezione del personale volta al riconoscimento dei meriti, che si declina attraverso una valutazione trasparente delle competenze e delle capacità e con procedure volte a prevenire e contrastare ogni forma di pregiudizio, anche di genere.

GESTIONE DELLA CARRIERA

AURA pone, durante tutto il ciclo professionale della risorsa, particolare attenzione alle pari opportunità di sviluppo professionale e di promozioni, basandole esclusivamente sulle capacità personali, skill e livelli professionali che caratterizzano il/la dipendente.

EQUITÀ SALARIALE

In fase di assunzione e durante tutta la carriera del personale, AURA assicura l'equità salariale a prescindere dal genere.

GENITORIALITÀ, CURA

A tutela della genitorialità, AURA si impegna a supportare i dipendenti durante e dopo periodi di lunga assenza dal lavoro, evitando qualsiasi discriminazione durante e dopo il congedo.

CONCILIAZIONE DEI TEMPI VITA-LAVORO (WORK-LIFE BALANCE)

AURA si impegna a creare un ambiente lavorativo che tuteli il benessere psico-fisico di tutti i dipendenti, promuovendo ed attuando programmi e misure volte a favorire la conciliazione vita-lavoro.

DISCRIMINAZIONE E ATTIVITÀ DI PREVENZIONE DI OGNI FORMA DI ABUSO FISICO, VERBALE, DIGITALE (MOLESTIA) SUI LUOGHI DI LAVORO

È vietata ogni forma di abuso fisico, verbale o digitale sui luoghi di lavoro. A tale proposito, AURA ha previsto una valutazione preventiva dei rischi e una procedura di analisi di eventi avversi segnalati. AZIENDA pone particolare attenzione anche al linguaggio utilizzato tra e nei confronti del personale, sensibilizzando a una comunicazione il più possibile gentile e neutrale. In caso in cui si verifichino episodi di discriminazione o abuso i dipendenti hanno la piena libertà di denunciarli, attraverso la compilazione di moduli anonimi messi a disposizione del personale.

Per concretizzare i propri impegni, AURA si attiva per:

- assicurare la conoscenza, l'applicazione e il miglioramento delle procedure adottate in materia di parità di genere, formando e coinvolgendo il personale e richiedendo lo stesso impegno a ogni stakeholder, fornitore, cliente e partners, ognuno per la parte di proprio interesse ed in relazione al contesto in cui si trova;
- comunicare in modo trasparente, internamente ed esternamente (comprese le attività di marketing e pubblicità) la volontà di perseguire la parità di genere, valorizzare le diversità e supportare l'incremento occupazionale del genere femminile;
- coinvolgere periodicamente i dipendenti in indagini sulla percezione della parità di genere e la pari opportunità all'interno della Società;
- promuovere o organizzare periodicamente attività formative aventi ad oggetto tematiche di parità di genere e pari opportunità;
- stanziare un budget annuale per lo sviluppo di attività e azioni migliorative a supporto dell'inclusione, della parità di genere e dell'integrazione;
- definire il proprio "piano strategico" secondo i requisiti della UNI/PdR 125:2022;
- monitorare periodicamente i dati relativi alle procedure di selezione del personale, ai trattamenti retributivi per genere e parità di inquadramento, alla formazione, ai livelli, ai passaggi di categoria o di qualifica;
- monitorare l'eventuale presenza di comportamenti molesti o violenti o discriminatori subiti sul lavoro all'interno o all'esterno.

DEFINIZIONE E DIFFUSIONE DELLA POLITICA

La presente Politica è definita dal Presidente, in coordinamento con il Comitato Guida.

La Politica sulla Parità di genere è comunicata e diffusa a tutto il personale e alle parti interessate mediante la comunicazione interna e la pubblicazione sul sito istituzionale.

Approvata dal Legale Rappresentante in data 26-03-2025 