

**UNI PDR 125: 2022****POLITICHE SULLA PARITÀ DI GENERE**

AESYS ha da sempre valutato le competenze e le capacità del proprio personale cercando di evitare pregiudizi e stereotipi, incoraggiando sempre e comunque una cultura inclusiva e priva di distorsioni anche inconscie, che valorizzi tutte le persone presenti in azienda allo stesso modo.

**AESYS intende rafforzare e sviluppare il proprio sistema di responsabilità sociale, con lo scopo di porre ogni singola persona al centro del progetto di vita aziendale attraverso:**

- 1 Il perseguimento di condizioni di lavoro sempre più adeguate e all'avanguardia nell'ambito degli scenari internazionali con i quali l'azienda si confronta.
- 2 Il perseguimento assoluto della parità di genere, valorizzando le diversità e supportando l'empowerment femminile, come credo profondo dell'intera organizzazione.
- 3 Le politiche e i piani di reclutamento atti a favorire e valorizzare le diversità in senso lato che portano valore e nuovo impulso in tutti i settori e gli ambiti dell'azienda.
- 4 L'efficientamento del sistema, con velocizzazione nella gestione di criticità che emergano in fase di riscontri operativi sul campo, attraverso la gestione delle segnalazioni, l'esecuzione degli audit, l'attuazione del piano di controlli istituito previsto dalle procedure in essere.
- 5 L'applicazione di procedure per l'identificazione e la gestione dei rischi connessi con le condizioni di lavoro stabilendo, implementando, mantenendo operanti e migliorando nella propria struttura tutte le necessarie predisposizioni in materia di responsabilità sociale, atte ad assicurare costantemente il rispetto dei requisiti UNI PdR 125 e di quelli forniti dalla legislazione applicabile di riferimento.
- 6 Il coinvolgimento degli stakeholder aziendali in uno spirito di collaborazione e miglioramento dei rapporti e dell'operatività in funzione delle effettive esigenze/ aspettative rilevate.
- 7 La pianificazione delle azioni per il miglioramento continuo di dette condizioni.

**Tale impegno si traduce operativamente nelle seguenti azioni:**

- 1 Rispettare tutte le leggi nazionali e le convenzioni e le Raccomandazioni ILO, che riguardano il diritto del lavoro e la tutela della salute e sicurezza del personale.



- 2 Non attuare discriminazioni in base al genere.



- 3 La promozione di una comunicazione interna e la sensibilizzazione sull'utilizzo di comportamenti e di un linguaggio in grado di garantire un ambiente di lavoro inclusivo e rispettoso della diversità di genere.



- 4 L'impegno alla valorizzazione delle diversità e dell'empowerment femminile, a livello di organizzazione funzionale e tecnica, per gestire una evoluzione continua verso la parità di genere.



- 5 L'impegno a garantire che i generi siano equamente rappresentati tra i relatori del panel di tavole rotonde, eventi, convegni o altro evento anche di carattere tecnico-scientifico.



- 6 Favorire la partecipazione agli incontri formativi, webinar e dibattiti di tutto il personale indipendentemente dal ruolo e dall'inquadramento contrattuale, preservando tutte le pari opportunità.



- 7 Promuovere politiche attive per la parità di genere e l'inclusione mediante post e pubblicazioni sul proprio sito internet, inclusa pubblicità e marketing.



- 8 Favorire il più possibile misure ed obiettivi concreti su aspetti quali:  
Equilibrio vita-lavoro e nella cultura organizzativa / Equilibrio di genere nella leadership e nei processi decisionali / Parità di genere nelle assunzioni e nella progressione di carriera / Integrazione della dimensione di genere in tutti i processi aziendali / Misure contro la violenza di genere, comprese le molestie sessuali.



- 9 Stabilire metriche chiave per monitorare i progressi in materia di parità di genere. AESYS si impegna a far divenire il piano obiettivi uno strumento vivo, fondamentale per la gestione dell'azienda, da revisionare ogni volta che cambiano i dati di fatto su cui sono state prese le decisioni.