

POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE

Presentazione dell'Organizzazione e breve storia

Italbiotec Srl Società Benefit è una PMI innovativa il cui focus è lo sviluppo di servizi, processi e prodotti per i settori della Bioeconomia, dell'Agroalimentare e delle Scienze della Vita, è stata caratterizzata da una riorganizzazione della governance che ha visto nel 2021 l'ingresso di nuovi soci nella compagine societaria, l'acquisizione di una nuova sede operativa e logistica e il rilancio sia delle proprie attività di acceleratore d'impresa sia di operatore del settore come centro di competenza e innovazione per lo sviluppo e internazionalizzazione dei servizi.

Italbiotec è sinonimo di promozione dell'innovazione e ampia applicazione, sostenibilità ambientale e condivisione della conoscenza. Incoraggia la cooperazione, il networking e il trasferimento di competenze tra i suoi membri, compresi i rappresentanti del mondo accademico, degli attori della R&S e dei settori economici. Italbiotec lavora alla creazione di un ecosistema all'avanguardia per promuovere l'innovazione fornendo supporto gestionale nella progettazione e sviluppo di progetti di ricerca e sviluppo, servizi avanzati relativi al trasferimento tecnologico, attività di comunicazione, studi di mercato e politiche, corsi di formazione industriale e accademica.

Obiettivo della Politica per la Parità di Genere

La presente Politica per la Parità di Genere (di seguito anche la "Politica") di Italbiotec Srl Società Benefit definisce i principi, gli obiettivi e le indicazioni guida che definiscono l'impegno dell'Organizzazione nei confronti dei temi relativi alla parità di genere, la valorizzazione delle diversità e l'empowerment femminile.

La presente Politica per la Parità di Genere è rivolta a tutti i dipendenti di ITALBIOTEC e condivisa con tutti i suoi stakeholder, interni ed esterni, con l'obiettivo di avere un impatto maggiore nella propria rete di valore ed essere un punto di riferimento per altre realtà aziendali.

La Direzione di Italbiotec Srl Società Benefit è attenta al tema della parità di genere, per questo motivo ha deciso di implementare un sistema di gestione in accordo con il documento UNI/PdR 125:2022 per definire le proprie linee strategiche, gli obiettivi e le corrispondenti azioni per la riduzione delle disparità legate al genere e per la crescita inclusiva delle diversità connesse alla dimensione anagrafica, alla cultura, alle abilità fisiche, agli orientamenti sessuali, alla dimensione multiculturale.

Gli obiettivi di Italbiotec Srl Società Benefit corrispondono sia alla UNI PdR 125:2022, sia agli obiettivi della Comunità Europea per il quinquennio 2020/2025 sulla parità di genere. L'Organizzazione si impegna a:

- Il rispetto del principio costituzionale di parità ed uguaglianza all'interno dell'Azienda e nel quotidiano esercizio dell'attività lavorativa;
- Lo sviluppo di un ambiente di lavoro inclusivo;
- L'adozione di politiche per prevenire qualsiasi genere di discriminazione all'interno del luogo di lavoro, anche in base al sesso, nonché durante il processo di assunzione del personale;
- Organizzazione di corsi di formazione e di iniziative volte alla promozione dei principi di uguaglianza e di parità di genere di cui la direzione si fa garante;
- Previsione di Politiche per la gestione della genitorialità e della conciliazione vita lavoro;
- Opportunità di crescita in azienda e parità di retribuzione;
- La tutela dell'equità remunerativa per genere;
- Una revisione periodica della presente politica, come parte della verifica e del miglioramento del sistema di gestione;
- L'individuazione ed il conseguente monitoraggio periodico e costante di indicatori di processo appartenenti a diverse aree, tra cui Cultura e strategia, Governance, HR,

- Opportunità di crescita ed inclusione delle donne in azienda, Equità remunerativa per genere e Tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro;
- i principi e gli obiettivi di inclusione, parità di genere e attenzione al "gender gap";
 - una funzionale collaborazione con le associazioni di categoria e con i sindacati al fine di prevedere e garantire i diritti e le tutele verso i propri dipendenti contro ogni tipo di discriminazione;
 - adeguati presidi organizzativi e la presenza del genere di minoranza negli organi di indirizzo e controllo dell'organizzazione nonché la presenza di processi volti ad identificare e porre rimedio a qualsiasi evento di non inclusione;
 - l'accesso neutrale dei generi ai percorsi di carriera e di crescita interni e la relativa accelerazione;
 - politiche a sostegno della genitorialità nelle diverse forme e l'adozione di procedure che facilitino e supportino la presenza anche di donne con figli e figlie in età prescolare;
 - procedure di selezione che prevengono la disparità di genere, in particolare idonee a contrastare i bias;
 - che le descrizioni della mansione da assumere siano neutre rispetto al genere ed il processo di reclutamento sia rivolto sia agli uomini che alle donne;
 - processi finalizzati ad assicurare la non discriminazione e le pari opportunità nello sviluppo professionale e nelle promozioni, basandole esclusivamente sulle capacità ed i livelli professionali;
 - il bilanciamento di genere nelle posizioni di leadership aziendale, in correlazione con il settore specifico e le specifiche mansioni;
 - che le opportunità di carriera ed i programmi per lo sviluppo professionale sono rivolte all'intero organico aziendale;
 - un ambiente lavorativo che favorisca la diversity e tuteli il benessere psico-fisico dei/delle dipendenti un meccanismo di controllo per evitare pratiche che non corrispondano alle politiche non discriminatorie dichiarate, comprendendo stipendi, benefit, bonus, programmi di welfare;
 - l'informazione ai/delle dipendenti delle politiche retributive adottate in azienda anche con riferimento a benefit, bonus, programmi di welfare;
 - programmi specifici per i congedi di maternità o di paternità e modalità di informazione circa gli eventuali cambiamenti importanti che avvengono sul luogo di lavoro durante il congedo;
 - misure per garantire l'equilibrio vita-lavoro (work-life balance) rivolte a tutti/e i/le dipendenti;
 - possibilità di smart working, nonché orario elastico e flessibile.

La Direzione di Italbiotec Srl Società Benefit valuta le competenze e le capacità del proprio personale ragionando in un'ottica di meritocrazia e parità di genere, di inclusione e innovazione, nel rispetto della propria cultura organizzativa centrata sulla valorizzazione di tutte le persone coinvolte ed impegnate nei processi di lavoro. A partire da questo assunto di base i principi inerenti alla parità di genere che guidano ITALBIOTEC sono la valorizzazione delle diversità e l'empowerment femminile.

Il suddetto principio si applica sulle politiche di selezione ed assunzione del personale, sulla formazione, sulla retribuzione e sulla gestione dei rapporti contrattuali in generale; sulle politiche di welfare aziendale; sulla comunicazione affinché sia inclusiva e rispettosa della diversità; sulle azioni di prevenzione e contrasto di qualsiasi discriminazione e/o molestia.

La coordinatrice del comitato guida

Francesca Fiori

Legale rappresentante

Luigi Fiori