

Piano per la Parità di Genere - Gender Equality Plan (GEP)

VITA INTERNATIONAL S.r.l.

2024-2027

Sommario

Introduzione	3
Descrizione del Piano per la Parità di Genere.....	4
Sfide e obiettivi delle cinque Aree Tematiche del Piano per la Parità di Genere.....	5
Area tematica 1 - Leadership e processo decisionale.....	6
Area tematica 2 – Reclutamento e progressione di carriera.....	7
Area tematica 3 – Benessere organizzativo	8
Area tematica 4 – Violenza di genere e divulgazione sui temi delle pari opportunità.....	9
Area tematica 5 – Integrazione della dimensione di genere nelle attività generali e di ricerca.....	10

Introduzione

Negli ultimi decenni l'Unione Europea (UE) ha compiuto notevoli passi per favorire l'uguaglianza di genere con percorsi e attività volte a capire le cause delle disparità ancora esistenti e la realizzazione di norme sulla parità di trattamento.

L'attuazione di un progetto finalizzato all'ottenimento di un equilibrio di genere in ambito lavorativo costituisce la principale strategia europea per la promozione delle pari opportunità. Si tratta di un approccio di sistema che prevede l'integrazione della prospettiva di genere nella progettazione, attuazione, monitoraggio e valutazione delle politiche aziendali, delle misure attuative e dei programmi di spesa, nell'ottica di favorire l'uguaglianza e combattere qualsiasi forma di discriminazione.

Perseguire l'equilibrio di genere vuol dire rendere le politiche capaci di tener conto delle differenze di genere che, nella nostra società, sono trasversali a tutte le altre (disabilità, età, religione, etnia, orientamento sessuale). La corretta consapevolezza della realtà sociale, più complessa di quanto si consideri comunemente, deve indurre a cercare di offrirne una rappresentazione più fedele, che dia conto delle differenze in essa esistenti.

Tale rappresentazione diventa quindi il punto di partenza fondamentale per tutte le politiche, con l'obiettivo di trasformare le strutture e le organizzazioni istituzionali e sociali nella direzione di una maggior equità per tutti i generi.

Nell'ambito specifico della ricerca, l'eterogeneità ed inclusività dei gruppi di lavoro favorisce l'innovazione, attraverso il confronto di esperienze, approcci e prospettive differenti. I cambiamenti già in atto e la rapida evoluzione nel mercato globale del lavoro e della ricerca non possono che premiare un'organizzazione aperta, inclusiva e orientata a premiare professionalità e competenza di chi vi opera. Infine, inclusività e segnatamente uguaglianza di genere a tutti i livelli della leadership sono elementi di crescente importanza nella valutazione di credibilità e reputazione di una organizzazione.

VITA INTERNATIONAL srl fin dalla sua fondazione ha sempre fortemente sostenuto i principi della parità di genere, consapevole dei vantaggi derivanti da un'organizzazione aperta e inclusiva, in termini sia di motivazione, sia di coinvolgimento, sia di senso di identità della forza lavoro.

Nel perseguire questi principi di uguaglianza, nell'ambito della propria attività di ricerca ed innovazione di prodotti ecosostenibili, VITA INTERNATIONAL srl ha quindi deciso di adottare il proprio Piano della Parità di Genere, emesso per la prima volta a giugno 2021 per il periodo 2021-2024 e confermato nella revisione corrente anche per il triennio 2024-2027.

Descrizione del Piano per la Parità di Genere

Il Piano, in coerenza con il Codice Etico aziendale e con gli altri documenti programmatici già adottati da VITA, si prefigge lo scopo di fornire strumenti che possano influire positivamente sul clima lavorativo, favorendo la condivisione di valori di equità e di rispetto individuale e sull'organizzazione del lavoro, ripensandola nella sua dimensione sociale e di genere.

Il Piano individua cinque aree tematiche, all'interno delle quali vengono sviluppati gli obiettivi da perseguire e le relative azioni di miglioramento da attuare nel breve, medio e lungo termine, ed esattamente:

- Leadership e processo decisionale;
- Reclutamento e avanzamento di carriera;
- Benessere organizzativo;
- Violenza di genere e divulgazione sui temi delle pari opportunità;
- Integrazione della dimensione di genere nelle attività generali e di ricerca.

Il Piano è costituito da schede sintetiche realizzate per ciascun obiettivo relativo alle Aree Tematiche individuate; per ogni obiettivo nello specifico sono descritte le azioni, gli strumenti, i target diretti, il cronoprogramma e i referenti interni.

Inoltre, per ciascuna azione viene riportata l'attinenza ai 17 Obiettivi per lo Sviluppo Sostenibile (Sustainable Development Goals, SDGs) dell'Agenda 2030 dell'ONU (Agenda 2030 per lo sviluppo sostenibile - Agenzia per la coesione territoriale (agenziacoesione.gov.it) che sono stati definiti con l'intento di porre fine alla povertà, lottare contro l'ineguaglianza e favorire lo sviluppo sociale ed economico e che tutte le Istituzioni, sia pubbliche che private, sono chiamate a perseguire. In alcuni casi l'attinenza è stata riportata per intero agli obiettivi "goal".

Di seguito sono riportate sinteticamente le principali sfide e gli obiettivi identificati per ciascuna area tematica presa in esame dal Piano per la Parità di Genere di VITA INTERNATIONAL.

Sfide e obiettivi delle cinque Aree Tematiche del Piano per la Parità di Genere

AREA TEMATICA	SFIDA	OBIETTIVI
Leadership e processo decisionale	Perseguire una maggiore equità di genere nei processi decisionali aziendali	Garantire un'equa rappresentanza di genere in tutte le posizioni
		Analisi dello stato dell'arte, delle dinamiche e dei trend del personale
Reclutamento e avanzamento di carriera	Promuovere e garantire pari opportunità di carriera e di retribuzione	Garantire pari opportunità nell'accesso alle posizioni lavorative disponibili
		Garantire pari opportunità nello sviluppo professionale (carriera, retribuzione)
Benessere organizzativo	Promuovere e mantenere il benessere fisico, psicologico e sociale di tutti i lavoratori con l'obiettivo di creare un ambiente di lavoro trasparente, sereno, efficace e produttivo	Organizzazione del lavoro orientata a favorire la conciliazione tra gli impegni professionali e la vita privata
		Tutela dei lavoratori e delle lavoratrici con periodi o situazioni di maggiore criticità nella conciliazione tra vita privata e lavorativa
Violenza di genere e divulgazione sui temi delle pari opportunità	Prevenire e combattere la violenza e la discriminazione, in tutte le forme possibili, al fine di garantire il raggiungimento di un adeguato livello di uguaglianza	Contribuire a sensibilizzare tutti gli stakeholders, sia interni che esterni all'azienda, sui temi della parità di genere e sulla non discriminazione
Integrazione della dimensione di genere nelle attività generali e di ricerca	Promuovere la partecipazione equilibrata di genere a tutte le attività aziendali, con particolare riferimento ai progetti di ricerca e sviluppo di nuovi prodotti	Promozione di un maggiore equilibrio di genere nel personale assegnato a progetti di ricerca, task force e gruppi di lavoro

Area tematica 1 - Leadership e processo decisionale

6

Obiettivo	Azione	Strumento	Target Diretto	Cronoprogramma			Referenti	Attinenza con SDGs Agenda 2030
				2025	2026	2027		
Garantire un'equa rappresentanza di genere in tutte le posizioni.	Incremento della presenza femminile nelle posizioni apicali	-	Posizioni apicali (CdA, Direzione, Responsabili di funzione)	X	X	X	DIR	 
Analisi dello stato dell'arte, delle dinamiche e dei trend del personale	Rendicontazione ed analisi annuale dei dati di genere	Predisposizione degli strumenti informatici per la raccolta di dati disaggregati per genere	Tutto il personale	X	X	X	DIR	

Area tematica 2 – Reclutamento e progressione di carriera

Obiettivo	Azione	Strumento	Target Diretto	Cronoprogramma			Referenti	Attinenza con SDGs Agenda 2030
				2025	2026	2027		
Garantire pari opportunità nell'accesso alle posizioni lavorative	Promozione di un'equa composizione di genere nei diversi settori aziendali	Nelle selezioni del personale perseguire la parità di genere, mantenendo il livello di trasparenza raggiunto nei processi di selezione e remunerazione	Tutto il personale	X	X	X	DIR	  
Garantire pari opportunità nello sviluppo professionale (carriera, retribuzione)	Corrispondere ai dipendenti un salario equo e paritario in base al livello di esperienza Promozione di corsi di mentoring ed empowerment	Inserimento nel piano di formazione di moduli relativi alle tematiche riguardanti il rispetto delle pari opportunità di genere e la comunicazione interpersonale	Tutto il personale	X	X	X	DIR	

Area tematica 3 – Benessere organizzativo

Obiettivo	Azione	Strumento	Target Diretto	Cronoprogramma			Referenti	Attinenza con SDGs Agenda 2030
				2025	2026	2027		
Organizzazione del lavoro orientata a favorire la conciliazione tra gli impegni professionali e la vita privata	Sviluppare strumenti per l'organizzazione agile del lavoro e per aumentare l'efficacia e l'efficienza dei processi di gestione delle risorse umane	Incremento della flessibilità nell'organizzazione del lavoro con possibile priorità di fruizione di lavoro agile o telelavoro	Tutto il personale	X	X	X	DIR	 
		Attuare iniziative di welfare		X	X	X	DIR	
		Condurre un sondaggio sul benessere organizzativo dei dipendenti		X	X	X	DIR	
Tutela dei lavoratori e delle lavoratrici con periodi o situazioni di maggiore criticità nella conciliazione tra vita privata e lavoro	Applicazione di adeguati strumenti per periodi o situazioni di maggiore necessità a livello familiare	Implementazione di strumenti per agevolare la flessibilità lavorativa per i dipendenti con situazioni critiche	Tutto il personale	X	X	X	DIR	

Area tematica 4 – Violenza di genere e divulgazione sui temi delle pari opportunità

Obiettivo	Azione	Strumento	Target Diretto	Cronoprogramma			Referenti	Attinenza con SDGs Agenda 2030
				2025	2026	2027		
Contribuire a sensibilizzare tutti gli stakeholders, sia interni che esterni all'azienda, sui temi della parità di genere e sulla non discriminazione.	Definire chiare indicazioni volte ad eliminare ogni forma di violenza di genere e di discriminazione	Adozione del Codice Etico aziendale per la prevenzione e il contrasto alle discriminazioni e alle violenze	Tutto il personale	X	X	X	DIR	  
	Monitorare l'evoluzione della normativa nazionale e comunitaria su: questioni di genere, benessere organizzativo, discriminazione e contrasto alla violenza	Associazioni di categoria, social network, convegni di settore, formazione aziendale		X	X	X	DIR	

Area tematica 5 – Integrazione della dimensione di genere nelle attività generali e di ricerca

Obiettivo	Azione	Strumento	Target Diretto	Cronoprogramma			Referenti	Attinenza con SDGs Agenda 2030
				2025	2026	2027		
Promozione di un maggiore equilibrio di genere nel personale assegnato a progetti di ricerca, task force e gruppi di lavoro	Promozione della partecipazione di tutti i lavoratori nei gruppi di ricerca e sviluppo nuovi prodotti.	-	Tutto il personale	X	X	X	DIR	 