

Politica per la Parità di Genere

Data redazione: 01/02/2024

Politica per la parità di genere

In Webranking Srl (d'ora in avanti **Webranking**) abbiamo definito la nostra "Politica per la Parità di Genere".

Questa politica ci impegna a conformarci prima di tutto alle norme di legge e ai regolamenti vigenti e ai requisiti richiesti per ottenere una reale parità di genere.

La politica è stata approvata dalla direzione aziendale ed è stata resa disponibile all'interno del sito dei regolamenti aziendale a tutti/e i/le dipendenti.

Essa viene periodicamente riesaminata dalla direzione al fine di garantire che rimanga adeguata, appropriata e che - più in generale - la sua efficacia sia mantenuta nel tempo.

La responsabilità dell'implementazione delle regole inserite nel sistema per la parità di genere è affidata al Comitato per la Parità di Genere.

Impegno aziendale per la parità di genere

In **Webranking** riteniamo prioritari questi obiettivi:

- rispettare ma soprattutto dare applicazione concreta ai principi costituzionali di parità e uguaglianza, con riferimento particolare all'art. 3;



WEBRANKING

- rispettare tutte le normative in riguardo a parità di genere, equità, inclusività ed etica nei luoghi di lavoro e nel fare impresa;
- adottare politiche e misure per favorire l'occupazione femminile, in primis quella delle giovani donne e quella qualificata;
- adottare misure che favoriscano l'effettiva parità tra uomini e donne nel mondo del lavoro per quanto riguarda l'accesso alle opportunità lavorative, l'equità retributiva, un pari accesso alle occasioni di carriera e di formazione, piena attuazione del congedo di paternità in linea con le migliori pratiche europee;
- promuovere politiche di welfare in grado di sostenere il "lavoro silenzioso" di chi si dedica alla cura della famiglia ma anche per bilanciare al meglio vita personale e lavorativa per uomini e donne, indipendentemente dal fatto che abbiano o meno figli o una famiglia;
- mantenere aggiornata la politica per la parità di genere sulla base delle evoluzioni che queste tematiche dovessero sperimentare nel tempo;
- assicurare a tutto il personale adeguata formazione e informazione in materia di etica, inclusività e pari opportunità;
- considerare un perimetro più ampio delle nostre attività interne, coinvolgendo per quanto possibile gli stakeholder esterni per promuovere sul mercato i principi di uguaglianza, inclusività ed equità;
- selezionare, valutare e prediligere i fornitori anche sulla base della loro capacità di rispettare i principi di parità di genere ai quali aderiamo;
- adottare un approccio di dialogo e confronto nei rapporti con i/le dipendenti al fine di coinvolgerli/e nell'impegno verso la sostenibilità sociale e sensibilizzarli/e nei confronti dei principi della parità di genere;
- realizzare audit e verifiche periodiche interne volte a misurare il rispetto dei requisiti di parità, pianificando e attuando eventuali azioni correttive e di miglioramento laddove necessario;
- garantire un'alta attenzione della direzione e dei manager nel prevenire ogni forma di discriminazione di genere o forma di violenza fisica, verbale o digitale.



Webranking srl

Sede Legale: via Oratorio, 12/A Correggio (RE) ITALY

+39 (0)522 631.642

VAT#: IT01779850351

webranking.it

webranking.agency

In merito agli specifici requisiti sociali relativi al rispetto dei diritti umani e delle pari opportunità di genere, puntualizziamo quanto segue.

Selezione e assunzione

Webranking prevede - in fase di selezione e assunzione del personale - un approccio equo nei confronti di qualsiasi profilo di candidato/a, prevenendo in modo attento qualsiasi comportamento discriminatorio e/o offensivo.

Predisponiamo sempre descrizioni delle mansioni in modo neutro rispetto al genere e processi di reclutamento inclusivi, rivolti a tutti gli individui senza distinzione alcuna, in primis di genere o identità di genere, origine geografica, aspetto, età.

Gestione dei percorsi di carriera

Durante tutto il ciclo di vita lavorativo e professionale dei/delle collaboratori/collaboratrici prestiamo da sempre particolare attenzione a fornire pari opportunità di sviluppo professionale e di promozione, basandole esclusivamente sulle capacità personali, competenze, impegno e livelli professionali che caratterizzano il/la collaboratore/collaboratrice.

Bilanciamo naturalmente e da sempre la presenza di uomini e di donne sui luoghi di lavoro, sia per settore specifico sia per specifica mansione, ottenendo facilmente una ampia e spontanea diversity nel personale.

Equità salariale

Nel rispetto di quanto previsto dal CCNL che applichiamo, garantiamo una equità nella definizione dei salari ai/alle dipendenti, comprendendo nelle analisi anche benefit, bonus e programmi di



welfare. L'equità retributiva fra uomini e donne è garantita a parità di condizioni in termini di competenza, livello di responsabilità e mansione lavorativa.

Genitorialità

Intendiamo favorire e aiutare le scelte di genitorialità dei nostri collaboratori e collaboratrici. Per farlo, oltre a riconoscere in modo pieno il diritto del congedo parentale così come da contratto collettivo di categoria, garantiamo cinque giorni di congedo ulteriore rispetto a quanto previsto dal nostro CCNL sia per i neo-padri che per le neo-madri. Un miglior bilanciamento del carico genitoriale è alla base di una estensione del congedo parentale anche per i padri.

Tuteliamo e garantiamo il mantenimento delle condizioni lavorative precedenti al congedo a tutti i neo-genitori e sosteniamo il/la dipendente nella fase di reinserimento con specifiche attività di supporto come ad esempio attraverso la concessione del lavoro part-time, se specificatamente richiesto. I nostri collaboratori godono già di un orario di lavoro flessibile in ingresso e uscita e la possibilità di svolgere il proprio lavoro in smart working senza limiti e questo favorisce enormemente la gestione familiare non solo per i neo-genitori ma anche successivamente, negli anni di crescita dei figli.

Conciliazione dei tempi vita-lavoro (work-life balance)

Favoriamo una piena conciliazione dei tempi di vita privata e lavoro. Questa volontà è al centro delle nostre iniziative di people caring da anni. Offriamo a ogni dipendente la possibilità di svolgere il proprio lavoro in smart working e di approfittare di un orario flessibile. A questo aggiungiamo un budget per acquistare servizi di supporto alla famiglia, all'interno del programma di welfare aziendale. Le attività lavorative vengono predisposte unicamente durante l'orario di lavoro previsto, garantendo e permettendo la partecipazione di tutti senza oltrepassare l'orario di lavoro.



Prevenzione degli abusi, favoritismi o discriminazioni

Vietiamo ogni forma di abuso fisico, verbale o digitale sui luoghi di lavoro. A tal proposito disponiamo di un piano per la prevenzione e gestione delle molestie prevedendo una valutazione preventiva dei rischi e un'analisi degli eventuali eventi avversi che venissero segnalati. Poniamo a tutti i livelli una particolare attenzione al linguaggio utilizzato tra e nei confronti dei/delle collaboratori/collaboratrici, sensibilizzando a una comunicazione il più possibile gentile, neutrale ed inclusiva.

Condanniamo qualsiasi forma di discriminazione fra i/le propri/e collaboratori/collaboratrici, inclusa l'esclusione o la preferenza basata su etnia, genere o identità di genere, età, religione, opinione politica, provenienza geografica. Sia in fase di assunzione che di ricerca del personale o di promozione ci impegniamo a non tener conto dei fattori elencati poco sopra, attuando un processo neutro e senza discriminazioni o favoritismi di sorta.

In caso in cui si verificano episodi di discriminazione o abuso i/le dipendenti hanno la piena libertà di segnalarli sia al team HR oppure attraverso la piattaforma informatica di whistleblowing che garantisce la piena tutela della riservatezza dei/delle segnalanti.

Il nostro obiettivo è quello di riuscire ad applicare questi principi non solo internamente ma anche sensibilizzando tutta la catena di fornitura, mirando a generare una spinta con uno sguardo più ampio sul mercato, che abbia come focus il continuo miglioramento delle condizioni lavorative e della soddisfazione di ogni lavoratore o lavoratrice.



Webranking srl

Sede Legale: via Oratorio, 12/A Correggio (RE) ITALY

+39 (0)522 631.642

VAT#: IT01779850351

webranking.it

webranking.agency