

Politica Parità di Genere



Politica sulla Parità di Genere

Versione	V 1.0
Autore	Compliance
Approvazione	Legale Rappresentante di BH Italia
Data di validazione	19.11.2024
Informazioni sulla revisione	



Indice

1. INTRODUZIONE.....	3
2. OBIETTIVI	3
3. AREE DI INTERVENTO	3
3.1 CULTURA E STRATEGIA.....	3
3.2 GOVERNANCE**	4
3.3 RISORSE UMANE.....	4
3.4 EQUITÀ REMUNERATIVA	4
3.5 AMBIENTE DI LAVORO SICURO E INCLUSIVO	4
3.6 INCLUSIVITÀ E CONCILIAZIONE VITA-LAVORO*	5
4. RECLAMI E MISURE DISCIPLINARI.....	5
5. CERTIFICAZIONE	5
6. MONITORAGGIO E REVISIONE.....	5



1. INTRODUZIONE

Berkshire Hathaway International Insurance Limited Rappresentanza Generale per l'Italia (anche “la **Rappresentanza**”) riconosce il valore della diversità e dell'inclusione come fattori chiave per il successo aziendale e il benessere dei propri dipendenti. La parità di genere è un principio fondamentale della nostra organizzazione, che si impegna a garantire pari opportunità per uomini e donne in tutte le fasi del percorso lavorativo, promuovendo un ambiente di lavoro inclusivo e rispettoso delle diversità.

2. OBIETTIVI

La Rappresentanza si impegna a perseguire i seguenti obiettivi in materia di parità di genere:

- Promuovere una cultura inclusiva basata sull'equità e sul rispetto reciproco.
- Garantire pari opportunità di accesso e crescita professionale per tutti i dipendenti, indipendentemente dal genere.
- Implementare politiche retributive eque, riducendo i gap salariali tra uomini e donne.
- Supportare la conciliazione tra vita lavorativa e familiare attraverso strumenti di welfare e politiche aziendali di flessibilità.
- Prevenire e contrastare ogni forma di discriminazione di genere e molestia sul luogo di lavoro.

3. AREE DI INTERVENTO

3.1 Cultura e Strategia

La Rappresentanza riconosce che una cultura aziendale inclusiva e rispettosa delle diversità è essenziale per il successo. Per questo motivo, si impegna a:

- Promuovere il rispetto e la valorizzazione delle diversità di genere attraverso campagne interne di sensibilizzazione e formazione continua.
- Incorporare i principi di equità di genere nella visione aziendale, nei valori e nella missione, garantendo che la parità sia una priorità strategica per il lungo termine.
- Adottare un linguaggio inclusivo e non discriminatorio in tutte le comunicazioni aziendali, interne ed esterne, e incoraggiare una rappresentazione bilanciata di genere nei materiali di marketing, pubblicità e comunicazione istituzionale.
- Rafforzare l'engagement dei dipendenti attraverso iniziative che promuovano la partecipazione attiva a programmi di inclusione e di empowerment, come workshop, eventi e reti di supporto interni.



3.2 Governance**

Viene costituito un Comitato per la Parità di Genere responsabile della supervisione e dell'attuazione delle politiche di genere, in linea con le normative nazionali e internazionali (ad es. UNI/PdR 125:2022).

3.3 Risorse Umane

La Rappresentanza si impegna a garantire pari opportunità di accesso al lavoro e di sviluppo professionale, attraverso processi equi e meritocratici che eliminino ogni forma di discriminazione. In particolare:

- Le procedure di selezione e reclutamento sono progettate per essere trasparenti e neutrali dal punto di vista del genere includendo
 - Annunci di lavoro formulati con linguaggio inclusivo e gender-neutral.
 - Colloqui di lavoro strutturati per ridurre i bias cognitivi, con formazione specifica per il personale HR e i responsabili del reclutamento su temi come gli stereotipi di genere e l'inconscio bias.
- Le opportunità di **formazione** sono accessibili a tutti i dipendenti senza discriminazioni, con una particolare attenzione alla promozione di programmi di leadership e sviluppo professionale per le donne.
- L'azienda incoraggia la mobilità interna, garantendo che le opportunità di carriera siano basate su merito, competenze e risultati, e non su stereotipi di genere.
- Le opportunità di formazione sono accessibili a tutti i dipendenti senza discriminazioni,

3.4 Equità Remunerativa

La Rappresentanza si impegna a eliminare le disparità retributive basate sul genere. Le politiche retributive si fondano su criteri oggettivi e trasparenti, garantendo pari trattamento a tutti i dipendenti in base alle responsabilità e ai risultati ottenuti.

3.5 Ambiente di Lavoro Sicuro e Inclusivo

La Rappresentanza si impegna a creare un ambiente di lavoro sicuro e inclusivo, dove ciascun dipendente possa esprimere liberamente il proprio potenziale senza temere discriminazioni o molestie. Le azioni principali includono

- Politiche di tolleranza zero verso molestie, discriminazioni e violenze di genere. Qualsiasi comportamento discriminatorio sarà oggetto di misure disciplinari immediate.
- Periodiche indagini sul clima aziendale, che includano specifiche domande sulle percezioni dei dipendenti riguardo all'equità di genere e al benessere sul posto di lavoro, per monitorare l'efficacia delle politiche attuate.



3.6 Inclusività e Conciliazione Vita-Lavoro*

La Rappresentanza riconosce l'importanza di favorire un corretto equilibrio tra vita lavorativa e vita personale. A tal fine, vengono promosse misure che supportano i dipendenti nella conciliazione dei propri impegni lavorativi e familiari:

- Politiche di lavoro flessibile: introduzione di modalità di lavoro a distanza, orari flessibili e altre soluzioni compatibili con le esigenze individuali, senza penalizzare la carriera professionale.
- Supporto alla genitorialità: riconoscimento pieno dei diritti dei genitori, garantendo uguali opportunità di congedo di maternità e paternità, con programmi che supportano il reintegro lavorativo dopo periodi di assenza per motivi familiari.

4. RECLAMI E MISURE DISCIPLINARI

La Rappresentanza adotta tolleranza zero per ogni forma di mobbing, molestia, vessazione, diffamazione, o qualsiasi altro comportamento offensivo basato su caratteristiche individuali o che possa umiliare, offendere, intimidire o insultare altre persone, realizzati da parte di Dipendenti, Lavoratori/trici, Candidati/e, Clienti, Fornitori, Visitatori/trici o qualsiasi altro Stakeholder, e prende in considerazione le segnalazioni di episodi di tale fattispecie verificatisi nel corso delle attività lavorative.

Chiunque ritenga di essere stato/a discriminato/a o trattato/a in modo iniquo in base al genere o abbia riscontrato la mancanza di Parità di Genere nel contesto aziendale, è sensibilizzato/a a segnalarlo inviando una segnalazione anonima al Comitato della Parità di Genere. La segnalazione può essere effettuata in modalità cartacea depositando il modulo compilato in apposite cassette sigillate e/o in modalità digitale grazie al supporto di specifiche piattaforme IT; entrambe le soluzioni garantiscono l'anonimato della segnalazione.

Le violazioni a tale Politica potranno attivare l'applicazione di sanzioni disciplinari adeguate e proporzionate, tenendo anche conto dell'eventuale rilevanza penale imputabile al comportamento perpetrato.

5. CERTIFICAZIONE

L'Organizzazione, attraverso l'implementazione di un Sistema di Gestione per la Parità di Genere conforme a quanto previsto dalla UNI/PdR 125:2022, intende formalizzare un percorso di cambiamento culturale ed organizzativo al fine di raggiungere gli obiettivi della Parità di Genere

6. MONITORAGGIO E REVISIONE

La Politica di Parità di Genere è dinamica e, con periodicità annuale, viene valutata dal Rappresentante Legale per l'Italia insieme al Comitato di Parità di Genere che ne detiene la responsabilità di attuazione modificandola in ragione delle esigenze o delle mutate situazioni.

