

PDR_125_06

REVISIONE 0

02/01/2024

POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE, LA DIVERSITÀ E L'INCLUSIONE (EDI)

Definita secondo quanto indicato al punto 6.1 della PdR 125:2022



A.T.S. Assistance Technical Service S.r.l. riconosce il valore delle persone e delle loro differenze ricercando il giusto mix tra obiettivi di business e i principi di responsabilità sociale che da tempo ci ispirano.

Crediamo nella cultura della parità di genere promuovendo e incentivando politiche aziendali che favoriscono pari opportunità, durante l'intero percorso lavorativo della risorsa, partendo dal processo di recruitment per poi proseguire nei processi sviluppo delle carriere. Da sempre, l'azienda ha valutato le competenze e le capacità del proprio personale, cercando di evitare pregiudizi e stereotipi. L'adozione di un sistema di gestione per la parità di genere secondo la **PdR UNI 125/2022** vuole incoraggiare ulteriormente una cultura inclusiva che valorizzi tutte le persone presenti in azienda allo stesso modo. Creare una cultura di parità di genere è alla base della strategia fondamentale per garantire una performance eccellente fondata sul merito e sulla sostenibilità nel lungo periodo.

Dunque, **ATS** si impegna affinché ciascuna persona abbia la serenità necessaria per programmare la propria crescita professionale e familiare in un contesto altamente inclusivo e privo di discriminazioni di sorta.

Per questo **ATS** promuove e incentiva politiche aziendali rivolte al benessere delle proprie risorse e delle loro famiglie. In concreto ci impegniamo a:

- Creare un ambiente lavorativo in cui non sussistono discriminazioni di genere;
- Diffondere la cultura dell'inclusione, della parità di genere e diversità attraverso l'informazione e la formazione;
- Adottare procedure di assunzione e gestione delle carriere non discriminatorie;
- Favorire l'equilibrio fra lavoro e vita privata;
- Definire KPI per verificare e misurare le azioni di parità di genere e di inclusione.
- Comunicare e diffondere la presente Politica all'interno dell'organizzazione ed ai propri stakeholder
- Rivedere la presente politica sulla base degli accadimenti, dei cambiamenti e dei risultati dei monitoraggi e delle verifiche

Di seguito gli impegni formali di **ATS** nei diversi processi/fasi:

1. Assunzione

- a. valutare pariteticamente curricula femminili e maschili e allo stesso tempo si impegna a sottolineare l'importanza della meritocrazia
- b. prevedere le medesime retribuzioni a parità di inquadramento.

2. Gestione della carriera

- a. valutare equamente potenziali candidati femminili e maschili nel piano di sviluppo senza discriminazione di genere.

RIFERIMENTI

La POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE, LA DIVERSITÀ E L'INCLUSIONE (EDI) di ATS trae il suo fondamento dalle fonti normative di seguito riportate:

- Articolo 3 e articolo 37 della Costituzione;
- Articoli 15 e 16 della legge 20 maggio 1970, n. 300 "Statuto dei lavoratori";
- Decreto legislativo 9 luglio 2003, n. 215 "Attuazione della direttiva 2000/43/CE per la parità di trattamento tra le persone indipendentemente dalla razza e dall'origine etnica";
- Decreto legislativo 9 luglio 2003, n. 216 "Attuazione della direttiva 2000/78/CE per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro";
- Decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 "Codice delle pari opportunità";
- Art. 25, comma 2-bis, art. 26 e 35 d.lgs. n. 198/2006 Codice delle pari opportunità;

Documento approvato ed emesso il 02/01/2024

