

Politica della Parità di Genere

INDICE

1 QINTESI	2
1.1 IL NOSTRO APPROCCIO	2
2 POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE	2
2.1 LO SCOPO E GLI SFORZI DELLA NOSTRA ORGANIZZAZIONE	2
2.2 RISULTATI BASATI SULLA SODDISFAZIONE DELLE PARTI INTERESSATE	2
3 POLITICHE SPECIFICHE PER LA PARITÀ DI GENERE	3
3.1 POLITICA PER LA SELEZIONE ED ASSUNZIONE (RECRUITMENT)	3
3.2 POLITICA PER LA GESTIONE DELLA CARRIERA	3
3.3 POLITICA PER L'EQUITÀ SALARIALE	4
3.4 POLITICA PER LA GENITORIALITÀ E LA CURA	4
3.5 POLITICA PER LA CONCILIAZIONE DEI TEMPI VITA-LAVORO (WORK-LIFE BALANCE)	4
3.6 POLITICA PER LA PREVENZIONE ABUSI E MOLESTIE	4

1 QINTESI

Qintesi è una società di consulenza direzionale, che offre system integration, soluzioni e servizi tecnologici e process outsourcing e supporta le Aziende nei processi di digitalizzazione ed innovazione.

Ha la Mission di contribuire ad accrescere il Valore e migliorare la Competitività dei Clienti supportandoli nei progetti di digitalizzazione ed innovazione, proponendo servizi e soluzioni applicative basate su SAP e su Google ed efficaci strumenti operativi in ottica di best practice di settore.

1.1 IL NOSTRO APPROCCIO

Il nostro approccio è caratterizzato dall'apprendimento continuo e da una costante attenzione a trasformare l'Innovazione in Valore e Competitività attraverso:

- integrazione tra competenze funzionali, di business e tecnologiche
- orientamento agli obiettivi, ai tempi di delivery ed al rispetto del budget
- un gruppo professionale solido con esperienza pluriennale
- affidabilità e servizio costante per il Cliente
- valorizzazione delle relazioni con gli "stakeholder" che ruotano attorno al nostro gruppo per mantenere elevata la loro soddisfazione nei nostri confronti

2 POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE

2.1 LO SCOPO E GLI SFORZI DELLA NOSTRA ORGANIZZAZIONE

Qintesi, come ha stabilito nello scopo del proprio modello organizzativo, intende assicurare la parità di genere relativa alla presenza e alla crescita professionale delle donne nell'organizzazione.

In tal senso, vuole procedere alla valorizzazione delle diversità presenti nei ruoli che operano nell'organizzazione e a mantenere processi in grado di sviluppare l'empowerment femminile nelle attività di business.

L'attenzione di Qintesi, nel percorso che assicura il raggiungimento e il mantenimento di tale scopo, focalizza i propri sforzi nelle seguenti aree predisposte dalla prassi UNI/PDR125

1. Cultura e strategia
2. Governance
3. Processi HR
4. Opportunità
5. Equità remunerativa
6. Genitorialità

Qintesi crede che lo sviluppo di un modello culturale che promuove la parità di genere, oltre a generare "valore sociale" apprezzato nel contesto economico istituzionale europeo, costituisca un fattore di sviluppo per il business che Qintesi stessa conduce.

2.2 RISULTATI BASATI SULLA SODDISFAZIONE DELLE PARTI INTERESSATE

Qintesi, per tale motivo, intende assicurare la parità di genere attraverso azioni concrete che, oltre a risultare conformi ai requisiti/KPI stabiliti nelle singole aree indicate, risultino di reale e concreto apprezzamento da parte delle donne presenti in organizzazione, che sono le reali parti interessate.

L'organizzazione, con la volontà di riporre attenzione a tale soddisfazione in qualunque momento e in qualunque circostanza della vita lavorativa della donna nell'organizzazione, ha scelto di guardare a tale "ciclo di vita" attraverso i seguenti aspetti:

- Selezione ed assunzione (recruitment)
- Gestione della carriera
- Equità salariale

- Genitorialità, cura
- Conciliazione dei tempi vita-lavoro (work-life balance)
- Prevenzione abusi e molestie

Per ciascuno dei seguenti aspetti, Qintesi ha stabilito delle politiche più specifiche che sono riportate di seguito. A ciascuna politica che esprime i principi a cui Qintesi si ispira, l'organizzazione ha associato degli obiettivi di parità, specifici e misurabili indicati nel piano strategico.

3 POLITICHE SPECIFICHE PER LA PARITÀ DI GENERE

Qintesi, in relazione all'analisi dei propri processi di business, ha compreso e stabilito i principi da rispettare in riferimento a ciascuno dei seguenti punti.

Tali principi costituiscono i criteri ispiratori dei processi volti ad affrontare:

- I gap esistenti in riferimento agli indicatori stabiliti dalla prassi UNI/PDR 125
- Le esigenze delle donne presenti in organizzazione, viste come le parti principali interessate ai concreti risultati del modello organizzativo

3.1 POLITICA PER LA SELEZIONE ED ASSUNZIONE (RECRUITMENT)

Qintesi nel processo di selezione ed assunzione del personale da impiegare nelle attività di business rispetta, nella prospettiva del miglioramento, i seguenti principi:

- La selezione della persona candidata deve essere esercitata in maniera neutrale rispetto al genere
- I criteri di selezione devono prendere in considerazione i requisiti rivolti alle qualità personali come la professionalità, la competenza, la specializzazione, l'esperienza
- La selezione non deve prevedere questioni relative a matrimonio, gravidanza e responsabilità familiari
- La selezione deve considerare che la presenza delle donne e degli uomini nell'organico deve essere bilanciata rispetto al totale delle persone presenti
- I ruoli riferiti a dirigenti, responsabili di business unit, di riporto al vertice e con delega al budget, devono essere distribuiti in maniera equilibrata
- La posizione lavorativa, prevista in fase di assunzione, deve prevedere una retribuzione riferita alle mansioni e alle responsabilità e non influenzata dal genere
- La selezione deve considerare che le percentuali di donne e uomini il cui contratto prevede una remunerazione variabile siano bilanciate

3.2 POLITICA PER LA GESTIONE DELLA CARRIERA

Qintesi è consapevole che i risultati economici raggiunti dipendono anche dalle persone che vi lavorano e tutte le occasioni di sviluppo di tale carriera intende riferirle ai soli risultati e al solo merito della persona a prescindere dal genere. Qintesi, nella prospettiva del miglioramento, gestisce le carriere del personale interno rispettando i seguenti principi:

- L'attribuzione di ruoli e mansioni deve considerare un bilanciamento di leadership di genere
- La progettazione dei percorsi di carriera e la loro presentazione devono essere rivolte indifferentemente dal genere
- I percorsi di carriera del personale sono accessibili a tutte le persone che possono appurare, in maniera trasparente, il mantenimento degli equilibri riferiti alla parità di genere
- L'ambiente lavorativo nel quale si trascorre la gran parte della giornata deve assicurare la possibilità (tecnologica e fisica) a tutte le persone di esprimersi ed il benessere visto come sicurezza e comfort
- La formazione per lo sviluppo delle competenze e della consapevolezza rappresenta un processo fondamentale inteso a rimuovere eventuali difficoltà di carriera e a ripristinare eventuali equilibri di leadership nel genere

- Le fasi di distacco del personale dall'organizzazione in caso di licenziamento sono strettamente esaminate verificando il turnover in base al genere
- Le promozioni tengono sempre conto del bilanciamento del genere in riferimento al livello funzionale

3.3 POLITICA PER L'EQUITÀ SALARIALE

Qintesi, in fase di assunzione e durante tutta la carriera del personale intende assicurare l'equità salariale a prescindere dal genere. L'organizzazione non considera asimmetricamente i costi da sostenere per remunerare le persone di genere diverso. Nel provvedere alla determinazione, alla corresponsione e alle modifiche della retribuzione, l'organizzazione rispetta i seguenti principi:

- La retribuzione delle persone è riconosciuta in relazione al ruolo e alle responsabilità e, eventuali aggiunte a titolo di benefit e di premio a tale retribuzione, si intendono esclusivamente basate sui risultati prodotti e riconosciuti
- La retribuzione, la corresponsione di premi e l'assegnazione di benefit, per trasparenza, sono documentate e accessibili all'intero staff
- I criteri di retribuzione, premi e benefit sono documentati e accessibili all'intero staff
- A chiunque dello staff è riconosciuto il diritto di segnalare eventuali disparità

3.4 POLITICA PER LA GENITORIALITÀ E LA CURA

Qintesi intende non costituire alcun ostacolo alla genitorialità, supportando la maternità e la paternità attraverso attività intese a soddisfare le esigenze di chi, in ragione del proprio stato connesso alla genitorialità, deve bilanciare il proprio impegno tra il lavoro e le nuove occorrenze emerse. L'organizzazione sostiene tale intenzione alla luce dei seguenti principi:

- La maternità e la paternità sono sostenute da programmi di formazione, informazione e re-inserimento
- La maternità è assistita prima, durante e dopo la nascita
- Il congedo di paternità deve essere promosso affinché ne usufruiscono tutti i potenziali beneficiari per l'intero periodo previsto dalla legge
- I rientri dal congedo sono supportati da specifiche iniziative di ri-orientamento
- Qintesi assume un ruolo attivo nel supportare, con iniziative concrete le attività di caregiver (prendersi cura del nascituro/a)

3.5 POLITICA PER LA CONCILIAZIONE DEI TEMPI VITA-LAVORO (WORK-LIFE BALANCE)

Qintesi intende poter fornire al proprio personale la possibilità di gestire il tempo da dedicare alla vita e al lavoro attraverso un bilanciamento di equilibri che tenga conto sia degli obiettivi di business aziendali, sia del benessere psicofisico del lavoratore derivante da una maggiore libertà di autodeterminazione. I principi alla base della conciliazione dei tempi di vita-lavoro sono i seguenti:

- Le misure work life balance sono rivolte a tutto il personale a prescindere dal genere
- Qintesi adotta il part time, la flessibilità degli orari e lo smart working
- Qintesi permette il collegamento telematico con tutto il personale che lavora dall'esterno (a prescindere dal contratto), per operazioni di lavoro e la partecipazione alle riunioni

3.6 POLITICA PER LA PREVENZIONE ABUSI E MOLESTIE

Qintesi ripudia ogni forma di abuso e di molestia, per tale proposito esercita un'attività di prevenzione e repressione del fenomeno a tolleranza zero. Qintesi attua la sua prevenzione attraverso azioni concrete i cui principi prevedono:

- Che i rischi relativi ad abusi e molestie siano individuati
- Che Qintesi pianifichi in relazione a tale rischio delle azioni di prevenzione
- La possibilità di segnalare sospetti e/o fatti inerenti ad abusi e molestie

- L'assoluta tutela, da parte di Qintesi delle persone segnalanti, da successive eventuali ritorsioni
- Che Qintesi analizzi e comprenda eventuali episodi di abusi e molestie
- Lo sviluppo di una comunicazione gentile e neutrale rispetto al genere

La Direzione