POL-01 Politica per la parità di genere

Venezia, 18 febbraio 2025

Perspect srl è un'agenzia di consulenza strategica di branding e comunicazione digitale. Il nostro lavoro si basa sulla capacità di guardare le cose da prospettive diverse e questa capacità è anche il modo in cui costruiamo la nostra organizzazione ogni giorno.

Perspect srl adotta la presente politica per la parità di genere ai sensi della UNI/PdR 125:2022, con l'obiettivo di promuovere un ambiente di lavoro equo, inclusivo e privo di discriminazioni, e di misurare nel tempo i progressi verso questi obiettivi.

1. I nostri valori

In Perspect crediamo che ogni persona, indipendentemente dal genere, abbia il diritto di lavorare in un ambiente equo, sicuro e privo di discriminazioni. Crediamo che la diversità non sia un obbligo da assolvere, ma una risorsa che rende il lavoro migliore e che la parità non si dichiari soltanto ma si costruisca, si misuri e si migliori nel tempo.

2. I nostri impegni

Cultura e ambiente di lavoro

- Promuovere un ambiente di lavoro rispettoso, inclusivo e privo di stereotipi di genere, bias inconsci e qualsiasi forma di discriminazione o molestia.
- Affrontare apertamente i temi della parità di genere all'interno del team, con momenti strutturati di confronto e formazione.
- Garantire che la comunicazione interna utilizzi un linguaggio rispettoso delle differenze di genere.

Selezione e carriera

- Garantire che i processi di selezione e assunzione siano basati esclusivamente sulle competenze, senza che il genere, lo stato civile, la gravidanza o le responsabilità di cura influenzino le valutazioni.
- Assicurare pari opportunità di crescita professionale e accesso alla formazione per tutte le persone del team, indipendentemente dal genere.
- Definire e rendere trasparenti i criteri di avanzamento di livello e di assegnazione di premi e bonus.

Equità retributiva

- Monitorare e rendicontare periodicamente il gender pay gap, con l'obiettivo di mantenere e documentare l'equità retributiva tra persone che svolgono ruoli equivalenti.
- Rendere trasparenti i criteri di determinazione delle retribuzioni e dei premi, così che ogni persona possa verificarne la coerenza.

Genitorialità e conciliazione vita-lavoro

- Supportare attivamente chi attraversa momenti legati alla genitorialità (maternità, paternità, congedi) garantendo un rientro accompagnato e privo di penalizzazioni.
- Promuovere strumenti di flessibilità organizzativa quali smart working, orari flessibili, lavoro per obiettivi, come risposta concreta alle esigenze di equilibrio tra vita professionale e personale.
- Valorizzare il congedo di paternità come strumento di equità, non come eccezione.

Segnalazioni e tutela

- Garantire a tutte le persone dell'organizzazione uno strumento anonimo e sicuro per segnalare comportamenti non in linea con i valori di questa politica.
- Assicurare tolleranza zero verso qualsiasi forma di ritorsione nei confronti di chi segnala in buona fede.

Comunicazione esterna

- Garantire che la comunicazione esterna di Perspect, inclusi i materiali di marketing e i contenuti prodotti per i clienti, non riproduca stereotipi di genere e promuova un'immagine positiva e rispettosa di tutte le identità.
- Rendere questa politica disponibile pubblicamente sul sito aziendale.

3. Governance e responsabilità

La presente politica è definita dall'alta direzione in coordinamento con il comitato guida per la parità di genere. La responsabilità operativa del sistema di gestione è affidata a una figura designata dalla direzione.

La politica sarà diffusa a tutto il personale, resa disponibile sul sito aziendale e riconfermata o aggiornata in occasione della revisione periodica annuale del sistema di gestione.

L'alta direzione assegna le risorse necessarie in termini di budget, tempo e formazione, per il raggiungimento e il mantenimento degli obiettivi di parità di genere definiti nel piano strategico.

Venezia Mestre, 18 febbraio 2025

Socio amministratore
Sebastiano Tessari

Firma

Comitato guida PdG
Ludovica Lancini

Firma