

OCIS SpA riconosce il valore delle persone e delle loro differenze attraverso un approccio diversificato alla gestione delle Risorse Umane che assicuri le stesse possibilità di crescita professionale a tutte le persone presenti in azienda. Riteniamo che si debba puntare ad una leadership maggiormente equilibrata ed eterogenea e per questo i contributi dei diversi generi vengono equamente valutati nei processi decisionali interni all'organizzazione. Creare una cultura di parità di genere deve essere la base della strategia per garantire una performance eccellente fondata sul talento e sulla sostenibilità nel lungo periodo.

La presente policy è rivolta a tutti i dipendenti di OCIS e condivisa con tutti i suoi principali stakeholder, fornitori e clienti con l'obiettivo di essere un punto di riferimento per tutte le realtà aziendali.

Il documento è allineato alle regole etiche del gruppo EQUANS, disponibili sul sito internet istituzionale aziendale.

Questo documento offre le linee guida da implementare attraverso prassi e processi HR per la creazione di un ambiente di lavoro con pari opportunità di genere nell'intero ciclo di selezione, gestione e sviluppo delle persone.

Processo di recruiting

OCIS si impegna ad attrarre e assumere persone con diversi background e abilità, perseguendo la parità di genere in fase di selezione e assunzione attraverso l'individuazione di una rosa di candidati equilibrata tra i generi. Allo stesso tempo si impegna a sottolineare l'importanza della meritocrazia: esperienze, capacità e competenze guidano nella scelta dei migliori candidati. Il processo di selezione è rafforzato grazie all'adozione di una metodologia standardizzata per garantire pari opportunità in ogni sua fase. L'azienda assicura inoltre che le persone coinvolte nei processi di assunzione ricevano un'adeguata formazione sulla parità di genere e i bias cognitivi che possono impattare negativamente i processi di selezione. Quanto sopra descritto riassume quanto riportato nella Procedura di area tematica per la Parità di genere.

Formazione, sviluppo professionale e comunicazione

OCIS si impegna ad offrire pari opportunità di sviluppo senza alcuna discriminazione di genere, definendo standard trasparenti e coerenti con i processi di Performance Management e di sviluppo dei talenti. Vengono previsti momenti formativi diretti a tutti i dipendenti volti a sensibilizzare l'organizzazione sul tema della valorizzazione delle differenze, la parità di genere, l'inclusione e l'impatto sul business che hanno tali tematiche. Nello specifico, vengono sensibilizzati tutti i responsabili di OCIS sui temi legati agli "unconscious bias" e la capacità di comunicare in maniera inclusiva. Infine, OCIS si impegna a coinvolgere le proprie persone, in maniera equa, all'interno dei percorsi di formazione che predispone durante l'anno.

Valorizzazione del potenziale e percorsi di carriera

OCIS promuove una cultura basata sulla meritocrazia e sul rispetto delle persone, indipendentemente dal genere. Assicura che nei processi di sviluppo dei talenti e nei piani di successione avvenga un'adeguata selezione di candidati, con l'obiettivo di raggiungere l'equilibrio di genere nelle posizioni manageriali. La società si impegna quindi affinché tutti i generi, in egual misura, siano rappresentati nei processi decisionali per far sì che i candidati alle posizioni manageriali siano equamente rappresentate.

Definizione delle politiche retributive

La politica di remunerazione di OCIS contribuisce alla realizzazione della missione, dei valori e delle strategie aziendali, attraverso la promozione di azioni e comportamenti rispondenti alla cultura della Società, nel rispetto dei principi di pluralità, pari opportunità, valorizzazione delle conoscenze e della professionalità delle persone, equità e non discriminazione. Gli interventi retributivi periodici, i processi e i sistemi di incentivazione di breve e lungo termine sono ancorati a principi di riconoscimento delle responsabilità attribuite, dei risultati conseguiti e della qualità dell'apporto professionale profuso, tenendo conto del contesto e dei riferimenti di mercato applicabili per cariche

analoghe o per ruoli di livello assimilabile per responsabilità e complessità. La società si impegna a garantire equità e opportunità di accesso ai medesimi trattamenti retributivi a tutti i propri dipendenti, indipendentemente dal genere.

Organizzazione del lavoro

OCIS si impegna a migliorare il work-life balance dei suoi dipendenti in tutte le fasi della vita personale e professionale della persona attraverso l'adozione di una modalità di lavoro flessibile (es. smart working) non penalizzante e con tempi compatibili rispetto agli obiettivi assegnati. Inoltre, supporta i dipendenti durante e dopo periodi di lunga assenza dal lavoro, evitando qualsiasi discriminazione durante e dopo il congedo, consentendo di rimanere in contatto con l'Azienda durante lo stesso e favorendo il reinserimento al termine. Infine, la società si impegna a prevenire molestie e abusi nei luoghi di lavoro attraverso un percorso dedicato di sensibilizzazione sulle molestie di genere che crei consapevolezza nelle persone e le guidi nei comportamenti quotidiani.

Chiusura del rapporto di lavoro

OCIS si è dotata di un processo chiaro e condiviso di "exit interview" per raccogliere feedback qualitativi, al fine di analizzarli per identificare tempestivamente processi, strumenti o aspetti da migliorare in azienda.

A tal riguardo, particolare attenzione viene data alle persone che escono dall'azienda per ragioni riconducibili al genere (ad esempio, non rientro dalla maternità, non conciliabilità tra impegni familiari vs vita professionale).

Indicatori

OCIS adotta un sistema di monitoraggio, attraverso specifici indicatori, per garantire che la parità di genere sia gestita in maniera adeguata. Questi indicatori forniscono una rappresentazione efficace della popolazione aziendale e vengono aggiornati periodicamente, per rappresentare la dinamica in corso e consentire alla Direzione di prendere decisioni adeguate.

Direzione Generale

A. Molinari

