

POLITICA DIVERSITY, INCLUSION E PARITÀ DI GENERE

T-Mediahouse s.r.l. crede che l'unione delle diversità, provenienti da contesti, culture, esperienze e identità differenti, arricchisca l'ambiente lavorativo, promuovendo la creatività e migliorando la qualità dei servizi resi.

Per questo motivo, T-Mediahouse s.r.l. si impegna a creare e mantenere un ambiente di lavoro equo, inclusivo e rispettoso, dove tutti i dipendenti e collaboratori possano esprimere il proprio potenziale al massimo. E ciò anche al fine di una serena crescita professionale di tutti, prescindendo da ogni inopportuna valutazione.

La diversità è un valore che deve essere fatto proprio, tutelato e incoraggiato dalle organizzazioni, con azioni concrete e trasversali a tutti i processi organizzativi e gestionali attraverso la comprensione, l'inclusione e la valorizzazione delle differenze delle persone che vi lavorano.

A tal proposito, T-Mediahouse s.r.l. con la presente policy persegue i seguenti principi:

PRINCIPI GENERALI**1. Diversity**

Sosteniamo una forza lavoro diversificata, accogliendo persone di ogni etnia, nazionalità, genere, orientamento sessuale, identità ed espressione di genere, età, background socio-economico, religione, abilità fisica e mentale. Crediamo che l'inclusione sia la chiave per affrontare le sfide aziendali con prospettive nuove e innovative sia nel contesto nazionale che in quello internazionale.

2. Inclusione

Ci impegniamo a creare un ambiente in cui ogni individuo si senta valorizzato, ascoltato e rispettato, indipendentemente dalle proprie caratteristiche personali. Vogliamo che tutti i nostri collaboratori si sentano a proprio agio nel portare la propria unicità sul posto di lavoro.

3. Parità di Genere

Sosteniamo la parità di genere, garantendo a tutti i dipendenti, indipendentemente dal genere, le stesse opportunità di crescita, sviluppo professionale e remunerazione. Vogliamo eliminare ogni forma di discriminazione di genere e creare un ambiente in cui la diversità di genere sia un valore aggiunto per il nostro business.

4. Linguaggio

Ci impegniamo ad utilizzare, a tutti i livelli, sia all'interno che all'esterno, un linguaggio rispettoso e inclusivo, che tenga conto della percezione soggettiva di ciascun lavoratore e lavoratrice e delle possibili variabili della sfera identitaria e personale di ciascun soggetto, prevenendo l'impiego di espressioni inappropriate e potenzialmente discriminatorie.

5. Formazione

Ci impegniamo a programmare percorsi di formazione, a tutti i livelli, improntati a principi di inclusione e parità, promuovendo iniziative formative proprie ed esterne, garantendo libero accesso e partecipazione equa al fine di incidere attivamente sulla cultura dell'organizzazione.

6. Work-life balance

Ci impegniamo ad implementare iniziative volte a favorire le pari opportunità, la conciliazione tempi di vita e tempi di lavoro. Ci impegniamo a venire incontro alle esigenze della singola lavoratrice e del singolo lavoratore, valutando di volta in volta la compatibilità tra le richieste personali e le necessità. Inoltre, ci impegniamo a garantire misure di welfare aziendale.

7. Genitorialità

Ci impegniamo ad adottare iniziative di promozione e di supporto alla genitorialità, per la rimozione di potenziali ostacoli, ivi inclusi quelli connessi al congedo di maternità e allo sviluppo di carriera.

8. Presidio Parità di genere, diversity and inclusion

Istituiamo un presidio interno, dotato di un/una referente, che possa recepire in prima istanza proposte e richieste di miglioramento, così come eventuali situazioni di discriminazione o veri e propri episodi di abusi e di molestie.

9. Monitoraggio

Verifichiamo la percezione delle persone rispetto alle pari opportunità, del livello di inclusione e integrazione attraverso questionari interni e rigorosamente anonimi.

10. Segnalazioni e whistleblowing

Implementazione di processi interni atti a identificare, approfondire e gestire forme di non inclusività e/o discriminazione, adottando - tramite specifico sistema - una procedura interna finalizzata a raccogliere, in forma anonima, tutte le segnalazioni di casi di discriminazione/non inclusività vissute durante il lavoro.

11. Politiche retributive

L'attuazione di politiche retributive e di crescita basate su equità e performance orientate a garantire la gender equality al fine di aumentare pari opportunità di carriera e di successione a posizioni apicali/manageriali.

L'attenzione di T-Mediahouse S.r.l. nel percorso che assicura il perseguimento dei citati principi, focalizza i propri sforzi nelle aree predisposte dalla prassi UNI/PdR 125:2022 e che vengono interamente recepite come di seguito riportate:

- Selezione ed assunzione (recruitment)
- Gestione della carriera
- Equità salariale
- Genitorialità, cura
- Conciliazione dei tempi vita-lavoro (work-life balance)
- Prevenzione abusi e molestie

SELEZIONE ED ASSUNZIONE (RECRUITMENT)

La nostra organizzazione nelle attività 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, sesso, età, religione, etnia;
- 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 responsabili di business unit, di riporto al vertice 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, sesso, età, religione, etnia;
- la selezione deve considerare che le percentuali di donne e uomini il cui contratto prevede una remunerazione variabile siano bilanciate.

GESTIONE DELLA CARRIERA

La nostra organizzazione è consapevole che i risultati economici raggiunti dipendono anche dalle risorse umane 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, sesso, età, religione, etnia.

La nostra organizzazione, 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, sesso, età, religione, etnia;
- 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 promozioni tengono sempre conto del bilanciamento del genere in riferimento a livello funzionale.

EQUITÀ SALARIALE

La nostra organizzazione, 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;
- a chiunque dello staff è riconosciuto il diritto di segnalare eventuali disparità.

GENITORIALITÀ, CURA

La nostra organizzazione 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 usufruiscano tutti i potenziali beneficiari per l'intero periodo previsto dalla legge;
- i rientri dal congedo sono supportati da specifiche iniziative di ri-orientamento.

CONCILIAZIONE DEI TEMPI VITA-LAVORO (WORK-LIFE BALANCE)

La nostra organizzazione 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, sesso, età, origine, religione;
- l'organizzazione adotta il part time, la flessibilità degli orari e il lavoro da remoto, valutando le esigenze del singolo lavoratore e/o della singola lavoratrice;
- l'organizzazione 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.

PREVENZIONE ABUSI E MOLESTIE

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

- che i rischi relativi ad abusi e molestie siano individuati;
- che l'organizzazione 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 dell'organizzazione delle persone segnalanti, da successive eventuali ritorsioni;
- che l'organizzazione analizzi e comprenda eventuali episodi di abusi e molestie;
- lo sviluppo di una comunicazione gentile e neutrale rispetto al genere.

Risultati basati sulla soddisfazione delle parti interessate

L'organizzazione T-Mediahouse s.r.l. intende assicurare la diversità, l'inclusione e la parità di genere attraverso azioni concrete che risultino di reale e concreto apprezzamento da parte dei dipendenti e collaboratori presenti secondo la prassi UNI PdR 125:2022.

Soggetti interessati dalla policy

La presente policy si applica a tutte le persone che a vario titolo interagiscono con le attività svolte in T-Mediahouse S.r.l.

T-Mediahouse S.r.l. è fermamente impegnata a garantire che tutti i dipendenti e collaboratori lavorino in un ambiente sicuro, rispettoso e inclusivo, dove ognuno abbia l'opportunità di eccellere. L'organizzazione continuerà ad impegnarsi per promuovere una cultura aziendale aperta e accogliente, che rispecchi e valorizzi la diversità del mondo in cui viviamo.