POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE

Nel 2020 la Commissione europea ha adottato una serie di documenti programmatici in materia di parità di genere, che prevedono l'adozione di misure e azioni specifiche per i prossimi anni.
Il 5 marzo 2020 è stata presentata la Strategia per la parità di genere 2020-2025, recante una serie di azioni ritenute fondamentali per il raggiungimento dei tradizionali obiettivi in materia di equilibrio di genere: stop alla violenza e agli stereotipi di genere; parità di partecipazione e di opportunità nel mercato del lavoro; parità retributiva; equilibrio di genere a livello decisionale e politico.
Nella suddetta Strategia si evidenzia che finora nessuno Stato membro ha realizzato la parità tra uomini e donne: i progressi sono lenti e i divari di genere persistono nel mondo del lavoro e a livello di retribuzioni, assistenza e pensioni; nelle posizioni dirigenziali e nella partecipazione alla vita politica e istituzionale. A livello globale, il raggiungimento dell'uguaglianza di genere e della emancipazione di tutte le donne e le ragazze rappresenta uno dei 17 Obiettivi di Sviluppo Sostenibile che gli Stati si sono impegnati a raggiungere entro il 2030.

In linea con le azioni legislative sulle quali si è focalizzato il nostro paese e nella convinzione di poter agire positivamente per una maggiore inclusione e valorizzazione professionale delle donne, TK Home Solutions ha scelto di impegnarsi oggettivamente sul tema delle pari opportunità, integrando il proprio sistema di gestione con l'adozione e l'applicazione delle linee guida contenute nella prassi di riferimento UNI/PdR 125:2022 "Linee guida sul sistema di gestione per la parità di genere, che prevede l'adozione di specifici KPI inerenti alle Politiche di parità di genere nelle organizzazioni".
Questa prassi si basa principalmente sul goal 5 degli Obiettivi per lo Sviluppo Sostenibile dell'Agenda 2030, il quale si prefissa l'obiettivo di raggiungere l'uguaglianza di genere ed emancipare tutte le donne.
Lo scopo della Certificazione è quello di contribuire a colmare le disuguaglianze di genere - una delle priorità che trasversalmente interessa le 6 missioni del PNRR - avviando un percorso sistemico di cambiamento culturale all'interno delle organizzazioni.

La Certificazione della parità di genere è stata introdotta in Italia con la Legge 5 novembre 2021 n. 162, e con decreto della Ministra per le pari opportunità e la famiglia del 29 aprile 2022, registrato alla Corte dei conti il 16 giugno 2022 Reg.ne n. 1606 e pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 152 del 1 luglio 2022, sono stati interamente recepiti i parametri fissati dalla Prassi di riferimento UNI/PdR 125:2022

TK Home Solutions crede fermamente che la partecipazione delle donne alla vita economica e alle decisioni economiche e sociali comporta un allargamento di prospettive che è essenziale per spingere l'innovazione e la performance, laddove lo sviluppo di un modello culturale che promuove la parità di genere, oltre a generare "valore sociale" apprezzato nel contesto economico istituzionale europeo, costituisce un motore di crescita e un fattore di sviluppo importanti.

L'obiettivo della nostra organizzazione è quello di promuovere ed assicurare la parità di genere relativa alla presenza e alla crescita professionale delle donne con la creazione di un ambiente di lavoro inclusivo e libero da qualsiasi forma di discriminazione, che possa garantire pari opportunità a tutti i lavoratori, valorizzi le diversità presenti nei ruoli, massimizzi il benessere personale e promuova la crescita professionale nell'ottica di una più proficua integrazione in azienda.

La nostra attenzione focalizza i propri sforzi nelle aree predisposte dalla prassi UNI 125:2022 - 1. Cultura e strategia, 2. Governance, 3. Processi HR, 4. Opportunità, 5. Equità remunerativa, 6. Genitorialità -, nell'impegno di operare significativi avanzamenti e azioni che risultino di reale e concreto apprezzamento da parte delle donne presenti in organizzazione che sono le reali parti interessate ai risultati che il sistema di gestione produce.

Con la volontà di riporre attenzione a tale soddisfazione in qualunque momento e in qualunque circostanza della vita lavorativa della donna, TK Home Solutions 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

A tal fine gli obiettivi che la nostra organizzazione vuole applicare sono molteplici e articolati all'interno dei processi di lavoro e delle fasi di vita delle lavoratrici. L'organizzazione si impegna infatti a garantire: pari opportunità di accesso al lavoro con una riduzione dei bias durante il processo di selezione dei candidati anche mediante la formazione di un team di valutatori misto - pari opportunità di carriera - pari trattamento economico – tutela della genitorialità durante e nel post maternità/paternità - condizioni di work-life balance adeguate alle diverse fasi di vita - un ambiente di lavoro che rifiuti stereotipi, discriminazioni, ogni forma di abuso fisico, verbale - una cultura aziendale improntata su diversità e inclusione.

Per ciascuno dei seguenti aspetti, l'organizzazione ha stabilito delle politiche più specifiche che sono riportate di seguito.

POLITICHE SPECIFICHE PER LA PARITÀ DI GENERE

SELEZIONE ED ASSUNZIONE (RECRUITMENT)

Nell'ambito del processo di selezione ed assunzione, TK Home Solutions esprime e persegue la parità di genere nell'impegno di attrarre ed assumere persone con diversi background e abilità, individuare una rosa di candidati tendenzialmente paritetica uomo-donna con descrizione delle mansioni in maniera neutra rispetto al genere e con predisposizione di processi di reclutamento rivolti sia a uomini che a donne. La nostra organizzazione valorizza nel processo di assunzione la meritocrazia, considerando esperienze, capacità e competenze quali criteri guida nella scelta dei migliori candidati con un approccio equo nei confronti di qualsiasi profilo di candidato/a, prevenendo in modo attento qualsiasi comportamento discriminatorio e/o offensivo.
Il processo di selezione non deve prevedere questioni relative a matrimonio, gravidanza e responsabilità familiari e la scelta del candidato è basata esclusivamente sull'analisi delle qualità personali.

L'organizzazione opera nel rispetto di un bilanciamento della presenza nell'organico di uomini e donne compatibilmente con i ruoli e le mansioni assegnate dal profilo richiesto con la definizione di una retribuzione riferita alle mansioni e alla responsabilità e non influenzata dal genere.

GESTIONE DELLA CARRIERA

La visione socio-culturale che fino ad oggi ha invaso il mondo del lavoro ha generato asimmetrie di genere, nella coppia uomo – donna, con una riduzione di opportunità concesse soprattutto alle donne e riconducibili per lo più alle problematiche affrontate dalla donna nel conciliare vita familiare e vita lavorativa.
La carenza di politiche di sostegno e spesso un'insufficiente disponibilità di servizi pone la maternità o altri impegni familiari spesso come l'ostacolo più grande allo sviluppo di carriera di una donna al quale si aggiunge l'esclusione, talvolta inconsapevolmente, delle donne da lavori stereotipati o da compiti di alta responsabilità perché ritenuti "prettamente maschili".
In questo quadro, la nostra organizzazione è consapevole che i risultati economici raggiunti dipendono soprattutto dalle risorse umane che vi lavorano e, nella prospettiva di un miglioramento, vede nella soddisfazione delle proprie lavoratrici l'indice di maggior successo.
Tutte le occasioni di sviluppo di carriera sono gestite in maniera equa e priva di discriminazioni e sono riferite ai soli risultati e al solo merito della persona a prescindere dal genere.
Aspetti fondamentali si incentrano su:

- progettazione dei percorsi di carriera rivolti al personale indifferentemente dal genere in maniera equa e priva di discriminazioni,
- previsione di processi di formazione per lo sviluppo delle competenze fondamentai per rimuovere eventuali difficoltà di carriera e ripristinare eventuali equilibri di leadership nel genere,
- bilanciamento delle promozioni in riferimento al livello funzionale basate esclusivamente su fattori meritocratici,
- creazione di un ambiente di lavoro che possa dare a tutte le persone la possibilità di esprimersi in sicurezza e sull'offrire strumenti e servizi che rispettino il benessere di tutti i lavoratori.

EQUITÀ SALARIALE

La nostra organizzazione è consapevole che la disparità di retribuzione, dovuta spesso alla prevalenza di atteggiamenti storicamente stereotipati, è da sempre un problema persistente e universale, e nonostante nel corso degli anni, la tendenza a fissare espressamente delle retribuzioni diverse per lavoratori e lavoratrici che svolgono lo stesso lavoro o un lavoro simile si sta riducendo, le differenze salariali continuano tuttavia a persistere anche tra uomini e donne che svolgono un lavoro diverso ma di egual valore.
L'impegno dell'azienda è quello di rispettare una politica salariale più coerente e armonizzata, basata sul valore del lavoro, garantendo un sistema equo di riconoscimento e retribuzione a prescindere dal genere.
I principi fondamentali su cui si basa investono il riconoscimento della retribuzione in relazione al ruolo e alle responsabilità, la previsione di eventuali aggiunte alla retribuzione a titolo di benefit corrisposte esclusivamente sulla base dei risultati prodotti e riconosciuti, la trasparenza e l'accessibilità documentata a tutto lo staff dei criteri di corresponsione retributiva, di premi e di benefit, il riconoscimento del diritto ai lavoratori e lavoratrici di segnalare eventuali disparità.
TK Home Solutions si muove nella convinzione che garantire una valutazione equa del lavoro svolto da lavoratrici e lavoratori che contribuisca a porre fine alla discriminazione salariale è condizione essenziale

per realizzare la parità di genere e il lavoro dignitoso, tenendo in considerazione che seppur nel nostro settore spesso donne e uomini svolgono lavori diversi, è necessario dare concreta attuazione al principio della parità salariale per lavoratrici e lavoratori per un lavoro di egual valore, al fine di promuovere l'uguaglianza e contrastare le discriminazioni salariali in maniera efficace.

Nel promuovere una equità salariale riducendo i differenziali retributivi di genere l'organizzazione contribuisce al raggiungimento di importanti traguardi che vanno a concretizzarsi nel:

- ridurre la dipendenza finanziaria delle donne, migliorare le condizioni delle donne e loro influenza all'interno della famiglia e della comunità
- rendere meno vulnerabili le donne e le loro famiglie circa la possibilità di scivolare al di sotto la soglia di povertà
- ridurre la probabilità che le famiglie a basso reddito, comprese quelle con a capo una donna, finiscano o restino in condizioni di povertà
- garantire una ripresa sostenibile per le donne in contesti di crisi economica
- aumentare la capacità delle imprese di attrarre e trattenere i lavoratori e le lavoratrici

GENITORIALITÀ, CURA

La tutela della genitorialità e gli strumenti connessi alla conciliazione della vita professionale e della vita privata rappresentano per TK Home Solutions un ambito a cui occorre prestare particolare attenzione.
La nascita di un figlio è un momento molto delicato, complesso e ramificato nel quale si intrecciano plurimi aspetti che investono l'ambito della vita personale e professionale e nelle quali la nostra organizzazione si muove nella consapevolezza di una necessaria tutela dei propri lavoratori impegnandosi a supportare la maternità e la paternità attraverso attività intese a soddisfare le esigenze di chi deve bilanciare il proprio impegno tra il lavoro e le nuove occorrenze emerse.
In questo quadro TK Home Solutions si muove nell'offrire strumenti e misure a sostegno dell'essere genitore che si concretizzano nel prevedere programmi di formazione, informazione e re-inserimento per neo-genitori, offrire assistenza prima, durante e dopo la nascita di un bambino alle madri, promuovere il congedo di paternità affinché ne usufruiscano tutti i potenziali beneficiari per l'intero periodo previsto dalla legge e supportando i rientri dal congedo con specifiche iniziative di ri-orientamento, attivare iniziative e servizi concreti di sostegno alle madri e ai padri ampliando attraverso l'offerta di servizi dedicati ai bambini i propri programmi di welfare, prevedere misure di svolgimento delle proprie attività lavorative che vadano a facilitare la conciliazione vita professionale e familiare.

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

L'aspirazione di ottenere una migliore qualità della vita quale senso di "completezza" è prerogativa di tutti, se da un lato, da sempre le donne nell'esigenza di potersi realizzare nella vita professionale hanno dovuto farsi carico di impegni sempre più onerosi, dall'altro ultimamente anche tra gli uomini si sta diffondendo una sempre maggiore esigenza di bilanciare la vita privata con quella lavorativa.
Spesso le esigenze personali – in particolare delle donne – vengono vissute all'interno dei contesti aziendali come un vincolo, un impedimento alla redditività che può portare a ripercussioni negative sulla vita lavorativa della dipendente condizionandone la sua motivazione e la sua crescita.
TK Home Solutions consapevole della necessità di armonizzazione il lavoro con esigenze e aspirazioni personali, sia che si tratti di famiglia/figli che di progetti alternativi, quale fattore chiave di soddisfazione dei propri dipendenti e correlati benefici per l'azienda, si propone di attivare un vero e proprio

cambiamento culturale all'interno della propria organizzazione con l'obiettivo di favorire il bilanciamento vita – lavoro grazie ad azioni promosse per implementare le politiche di pari opportunità e volte ad offrire una migliore qualità della vita al proprio personale 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.
Ne deriva l'importanza di implementare una rete di servizi e di iniziative ad hoc, rivolte a tutto il personale a prescindere dal genere, di promuovere istituti compatibilmente con la tipologia di ruolo e mansioni, come la flessibilità di orario e il part-time o servizi alle persone (inseriti in programmi di welfare come convenzioni con asili nido, convenzioni con associazioni per il tempo libero ecc...).

PREVENZIONE ABUSI E MOLESTIE

Tutto il personale ha diritto alla propria identità personale, sessuale, di genere e di orientamento sessuale, e tutti hanno diritto ad un ambiente di lavoro sicuro, sereno e favorevole allo sviluppo di relazioni interpersonali connotate dal reciproco e incondizionato rispetto improntato su valori di correttezza e pari opportunità.
La nostra organizzazione nel promuovere l'importanza di una cultura del lavoro basata sul rispetto reciproco e sulla dignità dell'essere umano ripudia ogni forma di abuso e di molestia, ogni comportamento discriminatorio od offensivo che integri molestia, molestia sessuale e/o mobbing sul lavoro quale intollerabile violazione della dignità della persona e che necessita di un'attività di tutela, prevenzione e repressione con tolleranza zero.
A tal fine TK Home Solutions si impegna ad individuare rischi relativi ad abusi e molestie, a pianificare in base a tali rischi azioni di prevenzione, ad analizzare e comprendere eventuali episodi di abusi e molestie, interrompere il comportamento molesto e rimuoverne le conseguenze, anche mediante l'accesso a procedure diversificate idonee a tale scopo.
A tale scopo l'azienda procederà ad informare e sensibilizzare tutte/i coloro che ne sono destinatarie/i sui loro diritti e sui loro obblighi in merito alla prevenzione e alla rimozione dei suddetti comportamenti e ad incentivare e sviluppare, al proprio interno, una cultura delle pari opportunità e del rispetto reciproco, nonché l'attivazione di procedure anonime di segnalazione di qualsiasi forma di abuso, molestie e molestie sessuali.

*****

Per concretizzare il proprio impegno rispetto alle pari opportunità, TK Home Solutions si impegna a: stanziare un budget annuale per lo sviluppo di attività a supporto dell'inclusione, della parità di genere e dell'integrazione ivi inclusi interventi formativi accessibili a tutto il personale, definire piani strategici di miglioramento relativi ai requisiti della PdR 125:2022, monitorare con cadenza annuale i dati relativi al personale, attuare survey annuali presso i dipendenti ai fini del rilevamento del grado di soddisfazione e percezione sulle pari opportunità, promuovere e sponsorizzare attività sulle pari opportunità, inclusione, integrazione.

La presente politica è definita, riesaminata periodicamente e monitorata dall'Alta Direzione di concerto con il Comitato Guida e coordinata dal Responsabile di Sistema designato dal management ed in possesso di competenze organizzative e di genere.

L'Alta Direzione si assume la responsabilità primaria della realizzazione degli obiettivi precedentemente indicati e delle eventuali azioni correttive che si rendessero necessarie per il pieno raggiungimento degli obiettivi stessi.

A ciascuna politica che esprime i principi a cui l'organizzazione si ispira sono associati degli obiettivi di parità, specifici e misurabili indicati nel piano strategico e nelle relative procedure con indicazione delle risorse (budget) indicate nel suddetto piano.

La presente politica viene comunicata all'interno dell'organizzazione e resa disponibile per la consultazione del nostro sito web.

Amministratore Delegato

Amministratore Delegato

Data: 08.01.2024