

	<b>POLITICA AZIENDALE PER LA PARITÀ DI GENERE E L'INCLUSIONE</b>	<b>POL PdG&amp;I</b>
		<b>REV. 01 DEL 04/12/2024</b>

Con l'obiettivo di svolgere al meglio la propria missione e in coerenza con la visione strategica, la società VIBECO ha deciso di adottare un Sistema di Gestione per la Parità di Genere (SGPG) conforme alla UNI/PdR 125:2022, quale valido strumento per assicurare la parità di genere relativa alla presenza e alla crescita professionale delle donne, valorizzando la cultura inclusiva e l'attivazione di processi in grado di sviluppare l'empowerment femminile.

Da sempre la VIBECO S.R.L. ha valutato le competenze e le capacità del proprio personale cercando di evitare pregiudizi e stereotipi, adottando il principio fondamentale di gender equality dal recruiting fino al pensionamento. Adottando una politica basata sulla parità di genere, l'organizzazione si pone l'obiettivo di:

- Minimizzare il gap percentuale di donne presenti nell'organizzazione rispetto alla totalità dell'organico;
- Garantire equità retributiva per medesimo inquadramento lavorativo, basandosi esclusivamente sulle competenze del lavoratore ed eliminando pregiudizi e stereotipi di genere;
- Assumere persone con diversi background e capacità, perseguendo la Parità di Genere nel processo di selezione e assunzione;
- tutelare la genitorialità e la conciliazione vita-lavoro;

Oltre a ciò, VIBECO S.R.L.

- si impegna concretamente nel welfare familiare, negli aiuti concreti alle famiglie dei propri dipendenti sia in termini economici sia in termini di orari di lavoro flessibili e di lavoro agile;
- sostiene eventi volti a favorire la parità di genere e l'inclusione;
- promuove politiche attive per la parità di genere e l'inclusione mediante post e pubblicazioni sui social media.

Tutto ciò non solo accresce ciascun dipendente ma favorisce la crescita e prosperità aziendale in un mondo sempre più competitivo.

VIBECO S.R.L. da sempre attenta all'evoluzione del mercato e alle esigenze delle imprese attua una politica volta a favorire la parità di genere non solo al proprio interno, ma anche privilegiando relazioni e rapporti commerciali con aziende e imprenditori altrettanto impegnati nelle tematiche di inclusione e parità di genere, pur nel rispetto dei requisiti di imparzialità propri delle attività di verifica e certificazione di terza parte che sono e restano il core business aziendale.

PADERNO DUGNANO (MI) – 04/12/2024

IL LEGALE RAPPRESENTANTE

ING. BRUNO BELLA

