

La Direzione di Robinson, quale responsabile della diffusione e applicazione del Sistema di Gestione secondo la Prassi di riferimento UNI/PdR 125:2022, riconosce la necessità di definire la Politica sulla Parità di Genere.

Robinson costruisce, insieme alle proprie persone, una cultura inclusiva che accoglie ed incoraggia ogni unicità, creando così un luogo in cui le persone si sentano sicure e rispettate e a cui sentano di appartenere.

Robinson, con le proprie azioni, intende creare processi virtuosi nel fare impresa, salvaguardando i valori sociali e sostenendo la crescita umana e professionale di ogni individuo. Consapevoli del suo ruolo all'interno del contesto sociale ed economico (locale e globale), pensiamo infatti che farci portatori di una cultura d'impresa responsabile contribuisca alla creazione di valore a beneficio di tutte le parti interessate.

I principi su cui si fonda l'impegno di Robinson sui temi della Responsabilità Sociale, con particolare riferimento alla Parità di Genere, sono:

- la valorizzazione del capitale umano: Robinson considera il proprio personale come una risorsa strategica, garantisce il rispetto dei loro diritti, favorisce il loro benessere e ne promuove lo sviluppo professionale e personale;
- la trasparenza nei rapporti a tutti i livelli aziendali: Robinson favorisce un dialogo aperto con gli interlocutori, prestando attenzione alle loro aspettative e comunicando in modo chiaro le scelte, gli impegni e la performance conseguita dall'organizzazione;
- la coerenza fra valori, strategie e comportamenti: Robinson si impegna affinché la politica di Parità di Genere sia compresa e attuata da tutto il personale e provvede a riesaminarla periodicamente nell'ottica del miglioramento continuo e sulla base dell'evoluzione del Sistema.

Robinson riconosce che un'impresa che adotta un approccio più inclusivo a tutti i livelli è in grado di creare un valore più elevato, attraverso un maggiore coinvolgimento delle persone, un'accresciuta capacità di innovazione e un aumento dell'attrattività dei talenti.

Robinson ha deciso di adottare una strategia orientata alla riduzione del gender gap in azienda: opportunità di crescita professionale, parità di retribuzione, politiche di gestione delle differenze di genere, tutela della genitorialità. A tale scopo, Robinson garantisce che la gestione di tutte le fasi del ciclo di vita di una persona all'interno dell'organizzazione - selezione, on-boarding, percorsi di sviluppo e di carriera, anche retributiva - siano improntate ai principi delle pari opportunità, dell'inclusione e della meritocrazia; opportuni sistemi di segnalazione e monitoraggio vengono garantiti, in modo da identificare ed eliminare ogni possibile disallineamento.

Per tutti questi motivi, Robinson ha deciso di adottare sistemi innovativi che permettano di valutare costantemente la direzione intrapresa e gli obiettivi realizzati.

Il modello gestionale adottato è finalizzato a garantire nel tempo il mantenimento di requisiti definiti ed attuati, misurando gli stati di avanzamento dei risultati attraverso la predisposizione di specifici KPI (Key Performance Indicator - Indicatori chiave di prestazione), su tutte le dimensioni rilevanti, ed in particolare:

- Cultura e Strategia
- Governance
- Processi HR
- Opportunità di crescita in azienda neutrali per genere
- Equità remunerativa per genere
- Tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro

Robinson è fermamente convinta che inclusione e meritocrazia siano le condizioni imprescindibili per uno sviluppo sostenibile, economico e sociale. Per lo sviluppo di un'autentica cultura della Parità di Genere all'interno della nostra organizzazione, la Direzione ha enunciato la presente politica, ponendosi i seguenti obiettivi:

- Creare un contesto aziendale equo in termini di pari opportunità di carriera, competitività e flessibilità;
- Sostenere l'incremento dell'occupazione femminile;
- Garantire equità retributiva di genere, agevolando la partecipazione e la permanenza delle donne nel contesto lavorativo, attraverso il sostegno degli oneri di cura, valorizzando le competenze, assicurando l'equa remunerazione di lavori e occupazioni con equivalente valore socioeconomico e promuovendo una condizione di indipendenza economica (pari retribuzione per lavori di pari valore);
- Assicurare uguali opportunità nello sviluppo delle capacità e nell'applicazione dei talenti individuali, garantendo la partecipazione equa e paritaria a percorsi di formazione e di valorizzazione, con entrambi i generi, incluso l'accesso alle posizioni di leadership.

Per raggiungere gli obiettivi sopra indicati, Robinson si impegna a:

- Continuare a garantire flessibilità per le persone con impegni genitoriali e/o caregiver;
- Rafforzare la governance ed il monitoraggio della diversità e della Parità di Genere;
- Continuare a supportare la genitorialità, prevedendo strumenti dedicati alla tutela della maternità / paternità e servizi per favorire la conciliazione dei tempi di vita personale e lavorativa;
- Favorire la promozione trasversale del principio di Parità di Genere all'interno dell'organizzazione, attraverso attività di sensibilizzazione, formazione, e attraverso l'esempio di chi ricopre posizioni manageriali;
- Promuovere un linguaggio che favorisca il dialogo ed il superamento di espressioni o manifestazioni non inclusive.

Robinson, diffonde agli stakeholder un piano di comunicazione relativo al proprio impegno sui temi della Parità di Genere, garantendo che la comunicazione sia coerente con i principi della politica e con gli obiettivi stabiliti. Nelle attività di marketing e comunicazione presta la massima attenzione affinché siano evitati stereotipi di genere nelle azioni pubblicitarie, assicurando una revisione periodica dei materiali e delle strategie di marketing, utilizzando un linguaggio rispettoso delle differenze di genere.

Al fine di perseguire gli obiettivi del sistema di gestione per la Parità di Genere espressi nella Politica, la Direzione ha delegato al Comitato Guida la responsabilità di emettere il Piano Strategico che delinea le azioni identificate e pianificate per il perseguimento degli obiettivi stessi e di monitorare il grado di raggiungimento di tali obiettivi attraverso il monitoraggio di KPI specifici.

La presente Politica è resa disponibile a tutte le parti interessate e diffusa a tutto il personale tramite affissione in bacheca e pubblicazione sul sito internet aziendale.

*La Direzione*

