Stand Down:
Politica di Parità di Genere

MAGNA

PARITÀ DI GENERE

- La parità di genere si ottiene quando uomini e donne hanno gli stessi diritti, responsabilità e opportunità in tutti i settori della società e quando i diversi interessi, bisogni e priorità di uomini e donne sono ugualmente valutati.

- Ad oggi, nessun Paese al mondo ha colmato le discriminazioni legate al genere e nel mondo del lavoro, le donne continuano ad affrontare tassi di disoccupazione più elevati rispetto agli uomini e spesso condizioni e salari peggiori.

- Inoltre, la maternità rimane un ostacolo, poiché la scelta di avere un figlio ha effetti fortemente sproporzionati su uomini e donne.

Disclosure or duplication without consent is prohibited

AGENDA 2030 ONU

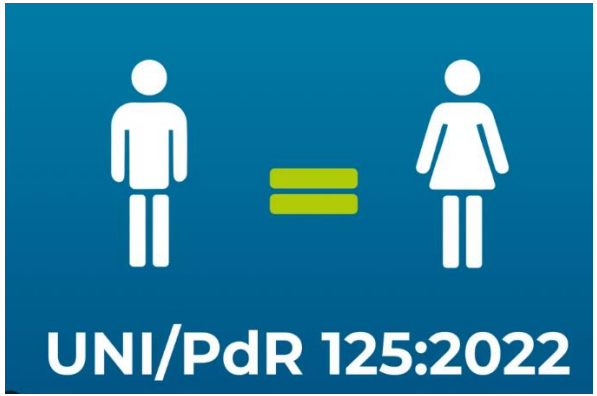
Il raggiungimento della parità di genere rappresenta:

- uno straordinario motore di crescita;
- uno degli obiettivi più urgenti dell'Agenda 2030 per lo sviluppo sostenibile Nazioni Unite (SDGs) per il 2030;

Disclosure or duplication without consent is prohibited

COSA POSSIAMO FARE:

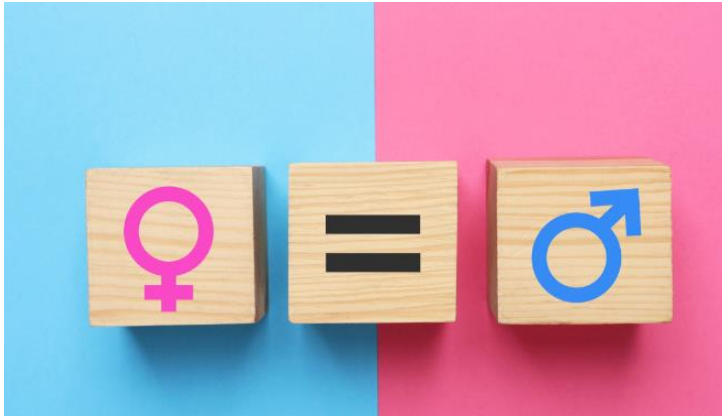
- Magna PT SPA ha adottato una **Politica di Genere** e intende dotarsi di un **Sistema certificato di Parità di Genere** secondo la UNI PdR 125.
- La **UNI PdR 125** ne definisce gli obiettivi e i criteri
- Tutti i documenti del Sistema di Gestione (Politica, Piano Strategico, Procedura del Comitato) saranno a breve disponibili nella Intranet aziendale e la versione completa della Politiche di Genere sarà inviata a tutta la popolazione aziendale attraverso il canale Bustepaga.



Disclosure or duplication without consent is prohibited

FINALITÀ DELLA POLITICA

- creare un ambiente di lavoro inclusivo, in cui le diversità siano percepite come un valore;
- promuovere la parità di genere e supportare l'empowerment femminile;
- creare pari opportunità di crescita professionale e retributiva;
- perseguire politiche a supporto della genitorialità e della conciliazione vita-lavoro;
- rafforzare politiche di welfare a sostegno del cd. "lavoro silenzioso", ovvero di chi si dedica alla cura della famiglia e condizioni di lavoro sempre migliori ed eque.



Disclosure or duplication without consent is prohibited

AMBITI DI APPLICAZIONE

- **Selezione e assunzione**

Perseguire la parità di genere in fase di selezione e assunzione, valorizzando meritocrazia, esperienze e competenze, respingendo qualsiasi condotta discriminatoria e offensiva.

- **Gestione della carriera**

Sviluppo professionale basato esclusivamente su competenze professionali e capacità personali.

- **Equità salariale**

Parità salariale sulla base di competenze e anzianità di servizio, conformemente alla normativa e al CCNL di settore.

- **Genitorialità e cura**

Garantire il congedo di maternità/paternità e il mantenimento delle condizioni lavorative pregresse al congedo, supportando la fase di reintegro con specifiche attività di supporto.

- **Conciliazione dei tempi vita-lavoro**

Migliorare il work-life balance (conciliazione vita-lavoro) dei dipendenti compatibilmente con le mansioni svolte.

Disclosure or duplication without consent is prohibited

LINEA DIRETTA

- **Magna condanna qualsiasi forma di discriminazione!**
- **Magna promuove l'inclusione, attraverso continue attività di sensibilizzazione, volte a prevenire ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale, di molestia e discriminazione sui luoghi di lavoro.**

A tal proposito uno specifico Piano per la prevenzione e gestione di ogni forma di abuso fisico e verbale è stato inserito nel Documento di Valutazione dei Rischi di Magna (**DVR**) .

Disclosure or duplication without consent is prohibited

Che cos’è una molestia?

Una MOLESTIA è qualsiasi comportamento aggressivo o irrispettoso, teso a denigrare o ferire e che ha l’effetto di far sentire l’interlocutore offeso, vessato, ma anche semplicemente a disagio.

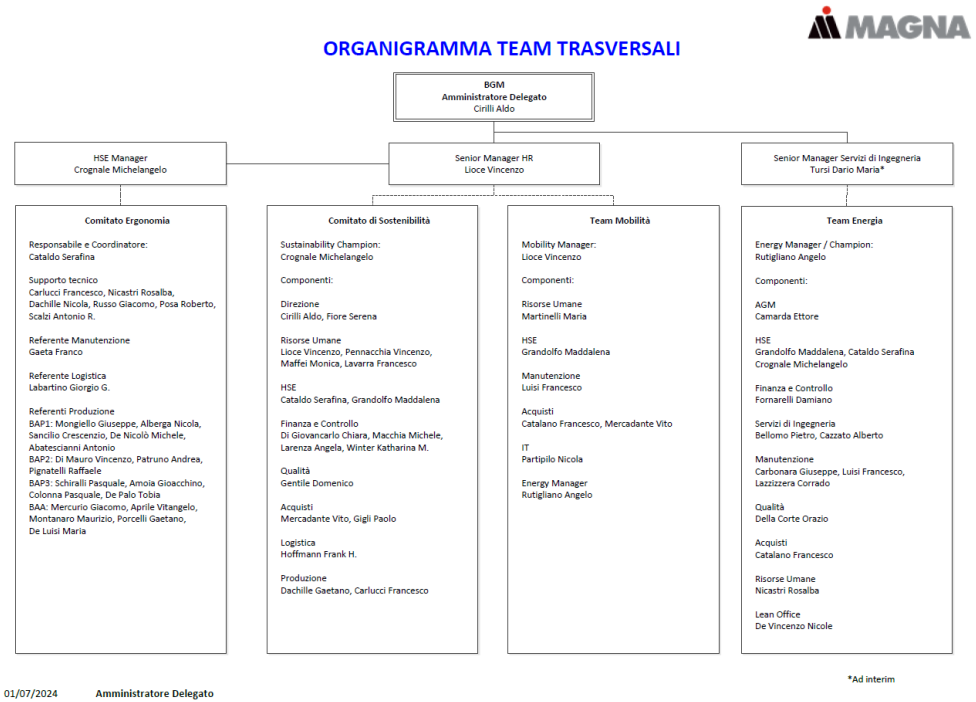
.

A tal proposito, ti invitiamo a rivedere il nostro video «***Dillo meglio***» che spiega in modo simpatico e divertente l’importanza del linguaggio inclusivo. **[Nota AL: aggiungere link].**

Disclosure or duplication without consent is prohibited

IL COMITATO GUIDA

Come previsto dalla UNI PdR 125, Magna si è dotata di un Comitato Guida, che coincide con il Comitato di Sostenibilità e che include al suo interno anche le figure del General Manager, del Direttore delle Risorse Umane e dell'Internal Control Specialist.



Disclosure or duplication without consent is prohibited

Funzioni del Comitato:

- adozione efficace e applicazione della politica per la parità di genere;
- redazione e revisione di un piano strategico con obiettivi misurabili e raggiungibili;
- gestione e monitoraggio delle tematiche legate all'inclusione e alla parità di genere;
- gestione di eventuali segnalazioni di violazioni.

➢ LINEA DIRETTA

Eventuali casi di discriminazione, molestie, abusi possono essere segnalati attraverso il **Processo della Porta Aperta** o, in formato anche anonimo, tramite la **Linea Diretta** (o **Hotline Magna).**

Disclosure or duplication without consent is prohibited

MAGNA PER LE DONNE

Panchina rossa in occasione della Giornata internazionale contro la Violenza sulle Donne

25th November 2023

Video “Dillo meglio!” realizzato da attori professionisti per sensibilizzare la popolazione aziendale sull’importanza del linguaggio di genere e inclusivo.

MAGNA PER LE DONNE

Compagna di prevenzione salute Donne
8 marzo 2023

Certificazione sulla Parità di Genere 2024

MAGNA PER LE DONNE

Iniziativa promossa da Magna per “Women in Engineering Day”– 23.06.2023

MAGNA
Forward. For all.