



POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE

La **AXA S.r.l.** riconosce l'uguaglianza di genere come un elemento imprescindibile di civiltà e di affermazione dei diritti universali dell'umanità oltre che un fattore strategico per l'aumento della creazione di valore e per lo sviluppo dell'azienda. Al fine di ottenere e mantenere la parità di genere in azienda **AXA S.r.l.** impegna il management, i dipendenti e tutti gli stakeholder ad adottare prassi, linguaggi e comportamenti che perseguano tale obiettivo e valorizzino le diversità personali.

La **AXA S.r.l.** in riferimento alla UNI PdR 125 si ispira a principi e obiettivi volti ad avviare un percorso sistemico di cambiamento, soprattutto culturale, attraverso un'azione sistematica che tenga conto dei seguenti principi base:

- rispetto dei principi costituzionali di parità ed uguaglianza;
- adozione di politiche e misure per favorire l'occupazione femminile;
- adozione di misure che favoriscano l'effettiva parità tra uomini e donne nel mondo del lavoro, tra cui: pari opportunità nell'accesso al lavoro, parità retributiva, pari accesso alle opportunità di carriera e di formazione, piena attuazione del congedo di paternità in linea con la normativa cogente e le migliori pratiche europee;
- promozione di politiche di welfare a sostegno del "lavoro silenzioso" di chi si dedica alla cura della famiglia, nel rispetto del co. 1 art. 3 della Costituzione (uguaglianza formale);
- adozione di misure specifiche a favore delle pari opportunità, in linea con quanto stabilito dal co. 2 art. 3 della Costituzione (uguaglianza sostanziale);
- integrazione del principio dell'equità di genere nella normativa nazionale affinché la sua adozione volontaria diventi riferimento qualora fosse richiesto alle organizzazioni pubbliche e private di ogni settore e
- dimensione di certificare la sostenibilità e l'adozione di politiche di genere, giustificata a ragione di specifiche esigenze e finalità produttive, in contesti quali, ad esempio, gare di appalto, rilascio di contributi pubblici oppure da un sistema di premiazione allineato ai principi di libero mercato.

Tale politica ribadisce l'impegno della **AXA S.r.l.** a rispettare e a divulgare attivamente i principi previsti dalla normativa vigente, dalle disposizioni contrattuali e dagli standard emanati da organizzazioni internazionali di riferimento:

- Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile e i relativi obiettivi di Sviluppo Sostenibile - Sustainable Development Goals -SDGs -;
- Global Compact e Women's Empowerment Principles delle Nazioni Unite,
- Dichiarazione Universale dei Diritti Umani,
- Convenzioni delle Nazioni Unite sui diritti delle donne, sull'eliminazione di ogni forma di discriminazione razziale, sui diritti dell'infanzia, sui diritti delle persone con disabilità;
- Dichiarazione sui Principi e i Diritti Fondamentali nel Lavoro e le otto Convenzioni fondamentali dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO);
- Convenzione ILO sulla violenza e sulle molestie del giugno 2019.
- Costituzione Italiana

L'impegno della **AXA S.r.l.** è volto a preservare il valore delle persone, affinché ognuno si senta incluso e possa dare il meglio di sé sentendosi veramente parte integrante della società, si sostanzia in una strategia di sviluppo e gestione delle risorse umane, in grado di promuovere una cultura inclusiva per valorizzare l'unicità delle persone e l'accesso alle medesime possibilità di crescita professionale a prescindere dal ruolo ricoperto nell'organizzazione.

La politica per la parità di genere parte dal ridurre in modo graduale ma rigoroso le differenze retributive e di avanzamento nella carriera che possono essere occorse nella lunga storia dell'azienda, altresì sono messe in atto politiche e piani di reclutamento atti a favorire e valorizzare le diversità in senso lato che portano valore e nuovo impulso in tutti i settori e gli ambiti dell'azienda.



Per raggiungere tale obiettivo la Direzione ha definito una politica aziendale per la parità di genere impegnandosi:

- ad applicare prassi di gestione e sviluppo delle risorse umane che promuovano una cultura inclusiva di crescita professionale, garantendo pari opportunità a tutto il personale;
- a comunicare internamente ed esternamente, anche attraverso attività di marketing e di pubblicità, la volontà di perseguire la parità di genere, la valorizzazione delle diversità e a supportare l'empowerment femminile, facendo accrescere la consapevolezza delle capacità delle donne oltre alla possibilità di partecipare e condividere le responsabilità al pari degli uomini e con la società stessa, liberandosi da presupposti culturali e sociali e ruoli prefissati.
- Promuovere il rispetto della cultura e strategia aziendale in tema di PdG;
- Individuare una governance dell'organizzazione volto a definire gli adeguati presidi organizzativi e la parità di genere nella leadership aziendale di alto livello;
- Definire processi HR relativi ai diversi stadi che caratterizzano il ciclo di vita di una risorsa nell'organizzazione basati su principi di inclusione e rispetto delle diversità;
- Individuare opportunità di crescita ed inclusione delle donne in azienda; promuovendo l'educazione, la formazione e lo sviluppo personale delle donne e l'autonomia, garantendone la partecipazione equa e paritaria a percorsi di formazione e di valorizzazione, con la presenza di entrambi i sessi, inclusi corsi sulla leadership.;
- Perseguire l'equità remunerativa per genere;
- Sostenere tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro.
- mettere in campo azioni atte a prevenire le molestie, abusi nel luogo di lavoro;
- garantire che i generi siano equamente rappresentati tra i relatori del panel di tavole rotonde, eventi, convegni o altro evento anche di carattere scientifico.
- a favorire i temi della parità di genere, valorizzazione delle diversità e empowerment femminile
- a garantire la mobilità interna e di successione a posizioni manageriali coerenti con i principi di un'organizzazione inclusiva e rispettosa della parità di genere

AXA 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.

In particolare, l'azienda per ottenere gli obiettivi:

- 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 a distanza.
- rifiuta ogni tipo di violenza e prevaricazione di genere, come anche riportato nel C.E. non tollera e punisce questi atteggiamenti e ne favorisce la denuncia.
- sostiene attività sportive ed eventi volti a favorire la parità di genere e l'inclusione
- favorisce la partecipazione agli incontri formativi, webinar e dibattiti di tutti gli addetti indipendentemente dal ruolo e dall'inquadramento contrattuale;
- promuove politiche attive per la parità di genere e l'inclusione mediante post e pubblicazioni sul proprio sito internet e sui social media;
- misura e riporta i progressi nel raggiungimento della parità di genere.

La Direzione

Lecce, 01.02.2024



AXA S.r.l. aderisce convintamente ai requisiti e agli indirizzi indicati dalla 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 (Key Performance Indicator -Indicatori chiave di prestazione) inerenti alle Politiche di parità di genere nelle organizzazioni”*

La prassi e l’azienda prestano particolare attenzione ai corretti linguaggi e comportamenti da utilizzare al fine di garantire un ambiente di lavoro inclusivo e veramente rispettoso delle parità di genere.

In italiano spesso il maschile è utilizzato come forma neutra universale facendo perdere identità e visibilità al sesso femminile; l’azienda promuove dunque l’utilizzo di entrambi le declinazioni (femminile e maschile) in occasione di convegni, riunioni, attività formative e situazioni simili ovvero l’utilizzo del “neutro di genere” qualora la prima ipotesi possa portare ad un appesantimento della discussione (*ad esempio cittadinanza piuttosto che cittadini, diritti umani piuttosto che diritti dell’uomo, etc.*). Altra indicazione è quella di evitare gli stereotipi relativi al sesso femminile quali *“sesso debole”* o *“gentil sesso”* etc. e di usare la declinazione al femminile quando possibile come ad esempio *“la direttrice”*, *“la responsabile del servizio...”*.

Gli addetti devono adottare una condotta priva di comportamenti/gesti allusivi, ammiccanti, impropri. Non sono tollerati comportamenti indesiderati (verbali, non verbali) aventi lo scopo di violare la dignità di una lavoratrice o di creare un clima degradante, umiliante o offensivo. Non sono altresì ammessi richieste esplicite o implicite di prestazioni o attenzione a sfondo sessuale non gradite e ritenute sconvenienti, minacce o ricatti per essere stati respinti, contatti fisici fastidiosi e indesiderati, apprezzamenti verbali offensivi sul corpo o sulla sessualità.

L’Organizzazione nell’espletamento delle proprie attività istituzionali si impegna a garantire equità e uguaglianza di trattamento ad entrambi i generi in relazione a possibilità di carriera, retribuzione, contribuzione, sviluppo delle competenze e della propria professionalità.

Riteniamo quindi che adottare un corretto linguaggio e un idoneo comportamento possono agevolare la diffusione del rispetto e la promozione della parità di genere nell’ambiente lavorativo e anche fuori dallo stesso.

Certo che i principi qui enunciati saranno appieno compresi e adottati da tutta la nostra organizzazione vi saluto cordialmente

La Direzione