

L'implementazione del Sistema sulla parità di genere, basato sulla nuova UNI PdR 125:2022, pone come obiettivi primari il coinvolgimento della Leadership e l'impegno nel contrastare ogni forma di discriminazione legata alle differenze di genere o di identità di genere, promuovendo comportamenti rispettosi dell'individuo, un ambiente di lavoro in cui tutti si sentano accolti e non giudicati, e la progressiva riduzione di possibili gap.

La stesura della Politica sulla parità di genere viene vista non con un mero esercizio di scrittura, ma come un documento che sia congruo al sistema stesso, mantenuta efficiente nel tempo, applicata e riesaminata periodicamente.

La Direzione ha pertanto stabilito che tutte le entità aziendali direttamente interessate alla realizzazione del SG partecipino attivamente per fornire un modello comprensibile che sia motivo di impegno costante e che sia uno strumento vivo volto al miglioramento continuo.

AMBITO	POLITICA	OBIETTIVI
Leadership	<p>Il ruolo svolto dalla Direzione è fondamentale per monitorare e migliorare la gestione delle risorse umane e per rispondere al meglio alle aspettative ed esigenze degli interlocutori dell'Azienda.</p> <p>La Direzione si prefigge obiettivi alti per l'implementazione del proprio Sistema di Gestione per la parità di genere, al fine di rendere questo aspetto parte integrante della cultura aziendale, anche tramite il coinvolgimento attivo del personale.</p>	<p>Erogare formazione ai dipendenti sulle tematiche dell'inclusione e di accettazione della diversità.</p> <p>Sensibilizzare i dipendenti ad utilizzare linguaggi e comportamenti rispettosi e non discriminatori, adottando politiche di tolleranza zero sui casi di violenza e di molestie sul luogo di lavoro.</p> <p>Favorire l'inclusione lavorativa individuando ed eliminando ostacoli di carattere culturale, organizzativo e relazionale</p> <p>Garantire un adeguato equilibrio casa lavoro dei dipendenti.</p> <p>Informare i lavoratori sulle opportunità riconosciute ai genitori in quanto tali.</p> <p>Promuovere un ambiente lavorativo ispirato a comportamenti trasparenti e inclusivi nei confronti delle persone.</p> <p>Offrire a tutti i dipendenti eguali opportunità lavorative.</p> <p>Perseguire la parità di genere e all'empowerment femminile a tutti i livelli dell'organizzazione.</p> <p>Garantire che i generi siano rappresentati tra i relatori del panel di tavole rotonde, eventi, convegni o altro evento anche di carattere scientifico</p>
Personale	<p>Garantire costantemente il necessario livello di consapevolezza e sensibilizzazione del personale sulle tematiche della parità di genere.</p> <p>Coinvolgere il personale sulle politiche aziendali.</p>	<p>Gestire i comportamenti personali al fine di limitare eventuali incidenti; incoraggiare i dipendenti a dialogare con i responsabili preposti dell'azienda e a riferire eventuali comportamenti identificati o percepiti come rischiosi.</p> <p>Favorire il superamento degli stereotipi sociali in ottica di una sempre maggior integrazione.</p>
Clienti	<p>Promuovere il rispetto dei principi etici ad ogni livello dell'organizzazione, ponendosi di fronte al cliente come una realtà impegnata nell'osservanza di tali principi.</p>	<p>Percezione e riconoscimento dell'azienda come realtà impegnata nella diffusione dei principi di uguaglianza e inclusione, in prima linea nel contrastare ogni forma di discriminazione.</p>
Fornitori	<p>Promuovere il rispetto dei principi etici ad ogni livello dell'organizzazione, dalla scelta di fornitori etici al monitoraggio costante che i suddetti valori siano sempre presenti lungo la catena di approvvigionamento.</p>	<p>Rafforzare e consolidare sempre di più i rapporti con i fornitori, coinvolgendoli negli obiettivi aziendali.</p> <p>Sensibilizzare i fornitori sull'importanza del valore delle differenze.</p>
Contesto sociale/comunità	<p>Diffondere la cultura della parità di genere al di fuori del contesto dell'organizzazione, ispirando il tessuto sociale circostante a seguirne il modello.</p>	<p>Eradicare qualsiasi forma di stereotipo e disuguaglianza, promuovendo così una crescita a 360° di tutta la comunità</p>
Normativo	<p>Transfilm adotta un sistema di gestione per la parità di genere in riferimento alla UNI PdR 125:2022.</p> <p>Si mantiene costantemente aggiornata sulle novità in materia e informa il proprio personale coinvolto.</p>	<p>Certificazione UNI PdR 125:2022</p>

Data

25/05/2023

La Direzione

TRANSFILMS S.R.L.
Sede Legale: Via Londra, 48
46042 CASTEL GOFFREDO (MN)
P.IVA/C.F. e Reg. Imp. MN 0076800200