

POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE

Il Gruppo Dolomiti Energia riconosce il valore del proprio personale e ne promuove la tutela dell'integrità psicofisica, morale e culturale attraverso condizioni di lavoro rispettose della dignità individuale, del genere, delle regole comportamentali, delle pari opportunità e della meritocrazia. Sostiene un ambiente di lavoro inclusivo, che assicuri le stesse opportunità di crescita e sviluppo a tutto il personale presente in azienda.

Il Gruppo è orientato alla riduzione del divario di genere (gender gap) in tutti i processi considerati più critici, quali: selezione ed assunzione, formazione, opportunità di crescita professionale ed inclusione in azienda, equità retributiva, tutela della genitorialità e conciliazione vita – lavoro.

Opportuni sistemi di segnalazione e monitoraggio del divario di genere, di abusi e molestie sono attuati e garantiti, in modo da identificare ed eliminare ogni possibile disallineamento ai principi della parità di genere.

Il Gruppo promuove lo sviluppo di un ambiente di lavoro collaborativo, solidale, aperto ai contributi di tutto il personale per aumentare la loro fiducia, quella dei clienti e, in generale, della società civile.

Il Gruppo ripudia un ambiente di lavoro offensivo, umiliante, degradante e in particolare gli stereotipi di genere; si impegna, nel rispetto della normativa vigente, a:

- creare un ambiente di lavoro inclusivo, collaborativo, solidale, trasparente e aperto all'ascolto di tutto il personale;
- comunicare in modo trasparente, internamente ed esternamente, la volontà di perseguire la parità di genere;
- applicare prassi di gestione e sviluppo del personale, anche nei casi di mobilità interna e di successione, che promuovono una cultura inclusiva e di crescita nel percorso professionale, con uguali possibilità di carriera per il personale;
- rispettare e valorizzare la cultura della diversità e dell'inclusività, perseguire la creazione delle migliori condizioni possibili per attrarre, far crescere e trattenere persone di talento anche attraverso un piano di welfare e wellbeing aziendale, che prevede iniziative per migliorare il benessere delle persone, sia sul posto di lavoro che nella conciliazione tra attività professionale e vita privata;
- agevolare la partecipazione e la permanenza del personale femminile nel contesto lavorativo, valorizzandone le competenze e garantendo loro una remunerazione equa in tutte le fasi del percorso professionale;
- assicurare ad entrambi i sessi uguali opportunità nello sviluppo delle capacità individuali attraverso una partecipazione equa e paritaria ai percorsi di formazione professionali;
- favorire la partecipazione del personale femminile a convegni e/o meeting in qualità di relatrici.