

Politica per la parità di genere

1 – Descrizione dell’Azienda

Dal 1974 Ovdamic realizza aree di ristoro attraverso l’installazione, la gestione e la vendita di distributori automatici di bevande calde, fredde, snacks, foods e gelati. Un percorso segnato da un susseguirsi di obiettivi sempre più ambiziosi, capaci di condurre l’azienda ad occupare un’autorevole posizione a livello nazionale. Ovdamic occupa un ruolo di leadership, operando nelle province di Brescia, Cremona, Bergamo e Mantova nel settore della distribuzione automatica. I traguardi raggiunti iniziano con l’organizzazione della propria sede: una struttura in grado di permettere l’esecuzione al meglio di tutte le attività aziendali, da quelle amministrative a quelle commerciali, dal collaudo alla preparazione e revisione dei distributori automatici, fino allo stoccaggio delle merci e al carico degli automezzi, tutto in un contesto lavorativo che valorizza le risorse umane attraverso percorsi di formazione interni ed esterni

2 - Scopo e sintesi dei contenuti

La presente Politica per la Parità di Genere definisce i principi, gli obiettivi e le indicazioni guida che definiscono l’impegno della Società nei confronti dei temi relativi alla parità di genere, la valorizzazione delle diversità e l’empowerment femminile. La presente Politica per la Parità di Genere è rivolta a tutti i dipendenti di Ovdamic e viene condivisa con tutti i suoi fornitori e clienti con l’obiettivo di avere un impatto maggiore nella propria rete di valore ed essere un punto di riferimento per altre realtà aziendali; a tale scopo, Ovdamic garantisce che la gestione di tutte le fasi del ciclo di vita di una risorsa all’interno dell’Organizzazione – selezione, onboarding, accesso alla formazione e ai percorsi di crescita, anche retributiva – sia improntata al principio delle pari opportunità, inclusione e della meritocrazia.

3 - Principi e Impegni

La qualità delle prestazioni raggiunta da Ovdamic, frutto della solidità aziendale e dei modelli di processo innovativi, deriva principalmente dalla professionalità delle proprie risorse che svolgono il loro lavoro in un contesto che li incentiva ad esprimere tutto il loro potenziale. Tramite l’implementazione di un Sistema di Gestione per la Parità di Genere, conforme alla UNI/PdR 125:2022, e una cultura fondata sul rispetto e sulla valorizzazione della diversità di genere, età, origine, sociale, religiosa, idee politiche, abilità psicofisiche, identità e orientamento sessuale. Si impegna:

- a diffondere la cultura dell’inclusione e della non discriminazione attraverso l’informazione e la formazione;
- a comunicare in modo trasparente, internamente ed esternamente, la propria volontà di perseguire la parità di genere, valorizzare le diversità e supportare il rafforzamento del genere femminile;
- a definire i KPI per verificare e misurare le azioni di parità di genere;
- a garantire l’utilizzo di comportamenti e di linguaggio in grado di garantire un ambiente di lavoro inclusivo e rispettoso delle diversità di genere;
- a individuare iniziative che valorizzino l’esperienza della genitorialità tutelando la relazione tra il personale e la direzione prima, durante e dopo la maternità/paternità;
- a nominare un Comitato Guida per l’efficace adozione e applicazione della presente Politica per la Parità di Genere;
- ad assegnare il budget necessario al raggiungimento e il mantenimento degli obiettivi del “Piano Strategico”;
- a creare e mantenere un ambiente di lavoro, inclusivo, collaborativo, solidale, trasparente e aperto all’ascolto di tutto il personale.;
- favorire la partecipazione a convegni e tavole rotonde e dibattiti di tutte le lavoratrici e i lavoratori indipendentemente dal ruolo e dall’inquadramento contrattuale, preservando tutte le pari opportunità.
- In particolare:
 - Processo di selezione e assunzione:
 - l’accesso al lavoro in qualsiasi forma (subordinata, autonoma o altro), compresi i criteri di selezione, le condizioni di assunzione e la promozione, il settore in cui si opera o l’inquadramento gerarchico;
 - la retribuzione: lo stesso lavoro o uno di pari valore professionale deve essere pagato allo stesso modo, salvo che la differenza di trattamento sia oggettivamente giustificata da altri motivi;
 - la classificazione professionale, l’attribuzione di qualifiche e mansioni, la progressione nella carriera, l’accesso alle prestazioni previdenziali e le forme pensionistiche complementari.

Allo stesso tempo, Ovdamic si impegna a sottolineare l’importanza della meritocrazia: esperienze, capacità e competenze guidano nella scelta dei migliori candidati

➤ Sistema di valutazione del personale:

Il sistema di valutazione della Performance incentiva il dialogo costante tra Responsabili e dipendenti, rafforzando l'impegno di ognuno rispetto agli obiettivi e alle sfide dell'azienda. Nel corso del processo si promuove inoltre la creazione di Piani di Sviluppo senza nessuna discriminazione di genere, favorendo un confronto costruttivo volto alla responsabilizzazione. Nel corso del processo, senza alcuna discriminazione di genere, viene favorito e incentivato un confronto costruttivo volto alla responsabilizzazione grazie all'utilizzo del feedback inteso come miglioramento continuo

➤ Formazione, sviluppo professionale e comunicazione:

Ovdamatic prevede momenti formativi per tutti i dipendenti, per incentivare e sensibilizzare il tema volto alla parità di genere; si impegna ad offrire pari opportunità di sviluppo senza alcuna discriminazione di genere e coinvolgendo in maniera equa

➤ Aspetti gestionali legati all'organizzazione del lavoro:

Ovdamatic si impegna quindi che donne e uomini, in egual misura, siano rappresentati nei processi di nomina interni e, che quindi le posizioni manageriali siano equamente rappresentate da entrambi i generi. Ovdamatic si impegna nel supporto del proprio personale durante e dopo periodi di lunga assenza dal lavoro, evitando qualsiasi discriminazione durante e dopo il congedo, consentendo di rimanere in contatto con la Società durante lo stesso e favorendo il reinserimento al termine. Fattore importante è prevenire le molestie sessuali nei luoghi di lavoro attraverso un percorso dedicato di sensibilizzazione sulle molestie di genere che crei consapevolezza nelle persone e le guidi nei comportamenti quotidiani.

4 – Obiettivi

Ovdamatic a seguito dell'analisi delle normative in vigore e dei documenti di indirizzo delle più importanti istituzioni nazionali e internazionali, ha definito i seguenti temi come assi portanti del "Piano Strategico", per ciascuno dei quali il Comitato Guida identifica e monitora specifici KPI:

- cultura e strategia;
- governance;
- processi HR;
- opportunità di crescita ed inclusione delle donne in azienda;
- equità remunerativa per genere;
- tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro.

5 - Segnalazioni

Ovdamatic incoraggia la segnalazione, anche in modalità anonima, delle proprie opinioni, di suggerimenti per il cambiamento dell'organizzazione volti a favorire il dialogo e il confronto trame di situazioni di:

- abuso fisico, verbale e digitale (molestia) nei confronti dei/delle dipendenti;
- molestie sessuali nei confronti dei/delle dipendenti;
- discriminazioni in fase di selezione ed assunzione;
- discriminazioni in materia di pari opportunità nello sviluppo professionale e nelle promozioni;
- mancato rispetto dei diritti spettanti ai/alle lavoratori/lavoratrici in ambito di genitorialità e cura;
- mancato rispetto dei diritti spettanti ai/alle lavoratori/lavoratrici in ambito conciliazione dei tempi di vita-lavoro;
- disparità retributiva.

Per effettuare una segnalazione si rimanda al documento esterno presente sul sito internet di Ovdamatic "Lettera segnalazioni".

6 - Formazione, diffusione e comunicazione

Ovidamatic istituisce e attua specifici piani di formazione rivolti al proprio personale atti a sensibilizzare l'organizzazione sul tema della valorizzazione delle differenze, la parità di genere, l'inclusione e l'impatto sul business che hanno tali tematiche. Nello specifico, vengono sensibilizzati tutti i responsabili di risorse sui temi legati agli unconscious bias e la capacità di comunicare in maniera inclusiva.

Firma
