markas

Policy
Parità di Genere, Diversità, Equità e Inclusione (DE&I)

(Impegno in favore della parità di genere, della diversità, equità e inclusione)

Markas, riconosce nei valori della diversità, equità e inclusione leve fondamentali per l'innovazione, la crescita della produttività e la sostenibilità dell'organizzazione.

Per questo motivo, Markas promuove attivamente la diffusione di una cultura inclusiva, volta a garantire un ambiente di lavoro che non discrimini per genere, età, disabilità, stato di salute, etnia, provenienza geografica, orientamento e identità sessuale, religione o ideologie politiche. Tale approccio mira a valorizzare pienamente il potenziale di ogni individuo, considerato elemento distintivo e strategico per lo sviluppo dell'organizzazione.
Nel rispetto delle caratteristiche sociali, economiche e culturali del contesto in cui opera, Markas dedica particolare attenzione alla parità di genere, alle pari opportunità e al riconoscimento dei diritti di tutte le persone. Si impegna pertanto a garantire pari opportunità e trattamenti equi a tutti i livelli organizzativi, attraverso criteri oggettivi, neutrali e inclusivi.

Il percorso verso le pari opportunità è avviato da tempo: nel 2023 ha ottenuto la certificazione UNI/PdR 125:2022, prevista anche dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza, e ha adottato un Piano Strategico triennale, soggetto ad aggiornamento periodico e rinnovo con cadenza triennale.

In coerenza con il quadro normativo vigente, le raccomandazioni internazionali, le best practice e i principi del proprio Codice Etico, la presente Politica definisce gli impegni di Markas per promuovere inclusione e pari opportunità all'interno dell'organizzazione, coinvolgendo tutto il personale.

Markas opera secondo i seguenti principi chiave:

- Garantire un contesto lavorativo equo, con pari opportunità di carriera e adeguati livelli di flessibilità;
- Promuovere l'occupazione femminile, in particolare nei ruoli che richiedono competenze STEM e di leadership in cui le donne sono tradizionalmente sottorappresentate;
- Favorire un equilibrio di genere nella composizione delle diverse funzioni aziendali;
- Assicurare equità retributiva, sostenendo la partecipazione e la permanenza delle donne nel mondo del lavoro e valorizzando le esigenze legate alla cura, escludendo qualsiasi penalizzazione in relazione a fattori di diversità;
- Assicurare uguali opportunità nello sviluppo delle capacità e nell'applicazione dei talenti individuali, garantendo la partecipazione equa e paritaria a percorsi di formazione e di valorizzazione, con la presenza di entrambi i sessi, incluso l'accesso alle posizioni di leadership;
- Promuovere una cultura inclusiva verso tutti gli stakeholder, che identifichi nella diversità la capacità di rafforzare le competenze e il vantaggio competitivo ad ogni livello della struttura aziendale;
- Garantire parità di trattamento in tutte le fasi della vita lavorativa;
- Assicurare processi di selezione e promozione basati sul merito, equi e privi di discriminazioni;
- Strutturare percorsi di formazione orientati a sostenere la crescita professionale e di competenze, che contemplino gli aspetti di diversità anche al fine di concorrere ad un cambiamento culturale;
- Valutare e valorizzare le persone sulla base di criteri oggettivi, neutrali e inclusivi;
- Favorire modalità di lavoro che facilitino l'equilibrio tra vita privata e professionale;

- Promuovere l'inclusione delle persone con disabilità, assicurandone la valorizzazione piena senza discriminazioni e assicurando che siano supportate con strumenti e dotazioni adeguati a condurre l'attività lavorativa;
- Prevenire e contrastare ogni forma di molestia sul lavoro, attraverso formazione, sensibilizzazione e sistemi di segnalazione trasparenti;
- Comunicare in modo responsabile i temi legati a diversità, equità e inclusione, sia internamente sia verso l'esterno.

L'attuazione della presente Politica è affidata al Piano Strategico per le Pari Opportunità, la cui governance è demandata a un Comitato Guida nominato dal vertice aziendale.
La Politica e il Piano Strategico sono oggetto di revisione annuale nell'ambito del Riesame della Direzione, che valuta l'efficacia delle azioni intraprese e i risultati ottenuti attraverso specifici indicatori (KPI), definendo eventuali azioni correttive.

I KPI, sia quantitativi sia qualitativi, riguardano le seguenti aree:

- Cultura e strategia;
- Governance;
- Processi HR;
- Opportunità di crescita e inclusione delle donne in azienda;
- Equità remunerativa per genere;
- Tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro.

Il Piano Strategico si articola nei seguenti ambiti:

- Selezione ed assunzione (Recruitment);
- Gestione della carriera;
- Equità salariale;
- Genitorialità e cura;
- Conciliazione dei tempi vita-lavoro (Work-life Balance);
- Attività di prevenzione di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale («molestia») sui luoghi di lavoro.