La presente Politica per la Parità di Genere è definita dalla Direzione di OMS Ferroviaria in coordinamento con il Comitato Guida e definisce i principi, gli obiettivi e le indicazioni che determinano l'impegno di OMS nei confronti dei temi relativi alla parità di genere, della valorizzazione delle diversità e dell'empowerment femminile.

La Politica qui delineata risponde all'obiettivo di sviluppo Sostenibile sulla parità di genere (SDG 5 e relativi targets) e alla volontà di fare della parità di genere una priorità trasversale di tutti gli obiettivi di sviluppo Sostenibile.

La presente politica si applica a tutte le lavoratrici e tutti i lavoratori dipendenti, nonché a tutti i professionisti e le professioniste che collaborano con OMS e assicura la parità di genere relativa alla presenza e alla crescita professionale di tutti gli individui,identifica e definisce finalità, strategie e buone pratiche per incentivare un ambiente di lavoro collaborativo, solidale ed aperto ai contributi di tutti e di tutte indipendentemente da qualsiasi forma di diversità.

OMS crede in una cultura fondata sul rispetto e sulla valorizzazione della diversità di genere,di età, di origine, di fede religiosa, d'idee politiche, di abilità psico-fisiche, d'identità edorientamento sessuale e s'impegna a:

valorizzare il merito: esperienza, capacità e competenze ci guidano nella scelta dei candidati.

Il processo di selezione è rafforzato grazie all'adozione di una metodologia standardizzata per garantire pari opportunità in ogni sua fase. Il personale addetto alla ricerca e selezione del personale e tutte le persone coinvolte nel processo di assunzione ricevono un'adeguata formazione sui temi relativi alla parità di genere, per preveniregli unconscious bias;

- creare un clima di collaborazione e di costante dialogo nella piramide gerarchica e
- sostenere l'impegno di tutti al raggiungimento degli obiettivi che OMS si prefigge di raggiungere;
- offrire pari opportunità nello sviluppo professionale e nelle promozioni, basandole
- esclusivamente sulle capacità ed i livelli professionali; a rivolgere opportunità di carriera ed

i programmi di sviluppo professionale a tutti i suoi lavoratori indistintamente senza alcuna disparità di genere;

- comunicare in modo trasparente, internamente ed esternamente (comprese le attività

di marketing e pubblicità), la propria volontà di perseguire la parità di genere e di valorizzare le diversità;

- creare un ambiente di lavoro, inclusivo, collaborativo, solidale, trasparente e aperto all'ascolto

di tutto il personale. OMS definisce i seguenti obiettivi, dettagliati nel Piano Strategico, anche attraverso Indicatori di Prestazione, sulla base delle Aree Tematiche indicate dalla UNI/PdR 125:2022:

Cultura e strategia miglioramento dell'ambiente di lavoro favorendo e sostenendo capacità di inclusione, parità di genere, valorizzazione della diversità, lotta e superamento di ogni stereotipo, discriminazione o pregiudizio – anche inconsapevole (unconscious bias) fondato su questioni

di genere;

Governance attuazione di un modello di governance volto a definire gli adeguati presidi organizzativi ed a garantire pari opportunità di accesso negli organi di indirizzo e controllo dell'organizzazione nonché la presenza di processi volti a identificare e porre rimedio a qualsiasi evento di non inclusione.

Processi HR OMS si impegna ad attrarre ed assumere persone con diversi background e abilità, perseguendo la parità di genere in fase di selezione e assunzione attraverso l'individuazione di una rosa di candidati il più possibile paritetica uomo – donna;

Opportunità di crescita ed inclusione delle donne in azienda coinvolgimento dei lavoratori, in maniera equa, in tutte le iniziative e percorsi formativi, inclusi corsi sulla leadership.

OMS si impegna a promuovere una cultura basata sulla meritocrazia e rispetto delle persone, indipendentemente dal genere, assicurando crescita professionale, mobilità interna e successioni manageriali, con l'obiettivo di raggiungere l'equilibrio di genere nelle posizioni manageriali, in coerenza con principi di un'organizzazione inclusiva e rispettosa della parità di genere;

Equità remunerativa per genere attuazione di processi per il bilanciamento della remunerazione in logica di total reward (ricompensa totale) comprendente quindi anche compensi non monetari quali sistemi di welfare e well-being (contributo migliorativo).

Le politiche retributive sono di competenza esclusiva del Consiglio di Amministrazione, che si avvale della collaborazione di una commissione costituita da professionisti esterni e da funzioni interne.

I processi e i sistemi di incentivazione di breve e lungo termine, sono ancorati a principi di riconoscimento delle responsabilità attribuite, dei risultati conseguiti e della qualità dell'apporto professionale profuso.

OMS si impegna a garantire equità ed opportunità di accesso ai medesimi trattamenti retributivi a tutti i propri lavoratori, tenuto contro dei riferimenti di mercato applicabili per cariche analoghe o per ruoli di livello assimilabile per responsabilità e complessità.

Tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro attuazione di politiche per supportare i lavoratori nelle loro attività genitoriali e di caregiver (work-life balance).OMS intende non costituire alcun ostacolo alla genitorialità, supportando la maternità e la paternità attraverso attività intese ad incentivare la stessa e a bilanciare il proprio impegno tra il lavoro e le nuove esigenze familiari.

La presente Politica si integra con le altre politiche aziendali di Qualità, Sicurezza e Ambiente, dell'Azienda.

Porrena (Ar), 13/05/2024 Il Presidente di OM

0	13/05/2024	Prima Emissione	B.L.	CG	PRE
Revisione	Data	Descrizione	Redatto	Verificato	Validato