Contesto

TSG Italia riconosce il valore delle persone e delle loro differenze attraverso un approccio alla gestione del personale che assicuri all'intera popolazione aziendale pari opportunità di crescita professionale. Creare una cultura di parità di genere è alla base delle strategie di gestione al fine di garantire performance fondate sul talento e sulla sostenibilità nel lungo periodo.

In continuità con la TSG Group Diversity Policy, TSG Italia è impegnata nel sostegno dei valori della diversità e dell'inclusione attraverso l'adozione di meccanismi organizzativi e gestionali improntati alla valorizzazione delle persone ed introduce questa policy per condividere valori, modalità e strumenti per il perseguimento degli obiettivi in termini di parità di genere.

Obiettivi

L'introduzione della presente policy ha come obiettivo primario quello di esplicitare l'approccio e le modalità con cui l'azienda intende coltivare un ambiente inclusivo e una cultura meritocratica, testimoniare l'impegno di TSG Italia verso la questione di genere e condividere un sistema per la raccolta e gestione delle segnalazioni di disallineamento o episodi di discriminazione.

La presente policy mira ad evolvere le modalità di presidio delle tematiche legate alla questione di genere, passando da un approccio volto alla tutela ed integrazione della "diversity" a una strategia proattiva per il superamento degli stereotipi culturali sul tema e per identificare e risolvere eventuali fattori di ostacolo alla parità di genere all'interno dell'organizzazione.

Perimetro

La presente policy è rivolta a tutto il personale TSG Italia ed è condivisa con tutti i suoi principali stakeholder, fornitori e clienti con l'obiettivo di avere un impatto maggiore nella propria rete di valore.
TSG Italia, le Risorse Umane, tutto il management e tutti i colleghi sono responsabili dell'applicazione della policy per sé e per gli altri.

Responsabilità

Riteniamo che si debba garantire lo sviluppo di un management maggiormente equilibrato ed eterogeneo, e per questo i contributi di entrambi i generi vengono equamente valutati nei processi decisionali interni all'organizzazione. Per questi motivi, la Società si impegna a:

- Sviluppare un **ambiente di lavoro inclusivo** agendo sulla cultura interna, con azioni di formazione, informazione, sensibilizzazione, engagement dei manager e del personale sui temi delle pari opportunità e dell'empowerment femminile, oltre che della gestione delle diversità, per garantire che ciascuna risorsa abbia la serenità necessaria per la propria crescita professionale e personale;
- Incentivare una **cultura meritocratica** basata sulle evidenze dei risultati raggiunti e lontana da qualsiasi considerazione legata al genere, alla nazionalità o all'età delle risorse;
- Adottare **procedure per prevenire qualsiasi genere di discriminazione** di genere all'interno del luogo di lavoro durante l'intero ciclo di vita di ogni dipendente (selezione, onboarding, accesso alla formazione e ai percorsi di crescita, anche retributiva);
- Disegnare e realizzare **iniziative di sensibilizzazione** (comunicazione, formazione, informazione) verso tutti gli stakeholders coinvolti (personale, clienti, fornitori, istituzioni) volte alla promozione dei principi di uguaglianza e di parità di genere;
- Incentivare l'adozione di un **linguaggio e comunicazione inclusivi** a tutti i livelli organizzativi per la comunicazione interna, e verso tutti gli stakeholder o nella comunicazione esterna;
- **Revisionare periodicamente la presente politica**, come parte della verifica e del miglioramento del sistema di gestione;

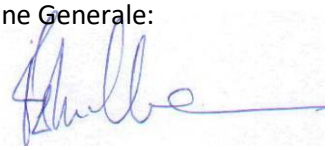
- **Individuare e monitorare periodicamente i KPIs di misurazione delle pari opportunità** tra uomini e donne all'interno dell'organizzazione (equità retributiva, fruizione dei congedi parentali, donne presenti in posizioni di responsabilità, ecc.);
- Applicare lo **strumento di segnalazione e gestione di eventuali casi di discriminazione**, violenza o molestie sul posto di lavoro tramite un modulo accessibile a tutti presente sul sito aziendale https://www.tsg-solutions.com/it/whistleblowing-tsg/

Governance

Tale policy viene condivisa con il personale e rivista periodicamente, in occasione dei riesami della Direzione; è inoltre esplicitato nel Piano Strategico di Genere.

La responsabilità della sua attuazione è affidata al Comitato per la Parità di Genere, contattabile per eventuali suggerimenti all'indirizzo comitato.paritadigenere@tsg-solutions.com.

Direzione Generale:



Data: 15/09/2023