Politica per la Parità di Genere in Oro in Euro Italia S.p.A.

Oro in Euro Italia S.p.A. si impegna a promuovere un ambiente di lavoro inclusivo, equo e rispettoso, fondato su principi di parità e pari opportunità. La nostra azienda riconosce che la diversità è una risorsa fondamentale e che la valorizzazione delle competenze, indipendentemente dal genere, contribuisce alla crescita e al successo dell'organizzazione. Per questo motivo, adottiamo una politica di tolleranza zero nei confronti di qualsiasi forma di discriminazione o molestia sul posto di lavoro, ponendo il rispetto e la dignità della persona al centro delle nostre pratiche aziendali.

Il **gender gap**, ossia la disparità di trattamento tra uomini e donne nel contesto lavorativo, rappresenta ancora oggi una sfida globale. Le disuguaglianze di genere si manifestano in molteplici forme, tra cui la differenza salariale, la limitata rappresentanza femminile in posizioni apicali e le difficoltà di conciliazione tra vita professionale e familiare. Oro in Euro Italia S.p.A. si propone di contrastare attivamente queste disuguaglianze, implementando politiche aziendali mirate all'eliminazione di ogni barriera che possa ostacolare il pieno sviluppo professionale di tutti i dipendenti.

Obiettivi
La nostra azienda si impegna a garantire pari opportunità di carriera e crescita professionale a tutti i collaboratori, assicurando che le scelte di selezione, promozione e sviluppo siano basate esclusivamente sul merito, sulle competenze e sulle capacità individuali. In tal senso, promuoviamo attivamente programmi di formazione, mentoring e coaching volti a supportare la leadership femminile e a incentivare una maggiore partecipazione delle donne nei ruoli decisionali.

Politiche di gestione del personale
Per il raggiungimento e il mantenimento di questi obiettivi, Oro in Euro Italia S.p.A. ha predisposto processi HR basati su inclusione e rispetto delle diversità, garantendo equità nelle opportunità di crescita e inclusione delle donne, anche a livello remunerativo. Le nostre politiche di gestione delle risorse umane si fondano su un approccio strutturato che include strumenti di monitoraggio per prevenire e correggere eventuali squilibri, favorendo una cultura aziendale che riconosce e valorizza la diversità di genere come elemento strategico per l'innovazione e la produttività.

Misure e Politiche di work-life balance
Oro in Euro Italia S.p.A. adotta misure concrete per la conciliazione tra vita lavorativa e personale, attraverso politiche di flessibilità oraria, smart working e congedi parentali equamente distribuiti. Inoltre, ci impegniamo a monitorare costantemente le nostre pratiche retributive per garantire la parità salariale a parità di mansione e responsabilità, promuovendo

una cultura della trasparenza e dell'equità. La tutela della genitorialità rappresenta un altro pilastro della nostra strategia: ci impegniamo a creare un ambiente di lavoro favorevole alla gestione delle responsabilità familiari, supportando attivamente i nostri dipendenti nel bilanciamento tra vita professionale e personale.

Politiche di whistleblowing
Per rafforzare il nostro impegno, abbiamo istituito un canale di segnalazione sicuro e anonimo, che consente ai dipendenti di denunciare eventuali episodi di discriminazione o molestia. Il nostro obiettivo è quello di creare un ambiente di lavoro in cui ogni persona possa sentirsi valorizzata e rispettata, contribuendo al raggiungimento del massimo potenziale professionale.

Politica ed etica aziendale
In Oro in Euro Italia S.p.A., la parità di genere non è solo un principio etico, ma un elemento strategico per il successo dell'azienda. Crediamo fermamente che un ambiente di lavoro inclusivo e rispettoso delle diversità sia essenziale per stimolare l'innovazione, migliorare le performance aziendali e favorire un clima di benessere organizzativo. Il nostro impegno verso l'eliminazione del gender gap e la promozione di una cultura basata sulla parità rappresenta un pilastro fondamentale della nostra identità aziendale, guidando le nostre azioni quotidiane e contribuendo a costruire un futuro più equo per tutti.

Conclusioni
L'Organizzazione rende disponibile sul proprio sito internet la Politica di Parità di Genere applicata "a" e "da" tutti/e in Azienda (Amministratori, Membri del consiglio di amministrazione, Dipendenti attuali e potenziali nei rapporti con Colleghi e Colleghe, Clienti, Fornitori e ogni altro/a Stakeholder). La Politica di Parità di Genere è dinamica e, con periodicità annuale, viene valutata dalla Direzione insieme al Comitato di Parità di Genere che ne detiene la responsabilità di attuazione modificandola in ragione delle esigenze o delle mutate situazioni