

JACOBS ITALIA S.p.A.	MANUALE PRASSI UNI:PDR 125:2022 PARITA' DI GENERE	Sez.05 Rev.1 del 4.09.2023	
	POLITICA PER LA PARITA' DI GENERE E COLLEGATE	All. A Rev.0 del 4.09.2023 Pag. n. 1 di 14	

**POLITICA PER LA PARITA' DI GENERE
E COLLEGATE**

Rev.	Data	Motivazione
1	04.09.2023	Verifica implementazione sistema in conformità UNI/PdR 125:2022 e rev,

Rev.	Data	Descrizione	Elaborato	Emesso	Approvato
0	17.07.2023	Emissione	Human Resources	Human Resources	Comitato di Direzione
1	04.09.2023	Revisione	Human Resources	Human Resources	Comitato di Direzione

CON LA COLLABORAZIONE DI
COMITATO GUIDA

Lo scopo e gli sforzi della nostra organizzazione

Jacobs Italia si impegna a creare e a vivere in un ambiente inclusivo e diversificato.

La Società è fermamente convinta che il benessere delle persone sia fondamentale per il successo e che questo agire porterà crescita a livello di azienda e di team, pertanto, è nel suo interesse promuovere la diversità inclusiva e continuare a promuovere un luogo di lavoro senza discriminazioni.

Jacobs Italia è guidata da un profondo impegno per la sicurezza, l'etica, l'integrità e l'inclusione.

Le persone sono poste al centro dell'attività dell'organizzazione. Abbiamo un'attenzione senza pari per l'inclusione con un team diversificato di visionari, pensatori e operatori. Accogliamo tutte le prospettive, collaborando per avere un impatto positivo.

Ci impegniamo a rispettare i diritti umani e la dignità delle persone e partecipiamo al Global Compact delle Nazioni Unite. Forniamo attività di formazione e sensibilizzazione relative al rispetto dei Diritti Umani tra i dipendenti e verso i nostri stakeholders.

Jacobs è impegnata a rispettare alcuni principi fondamentali espressi anche nel proprio Codice di Condotta (*JJ-CE-PL-9000-JJ-H-0*) nella Policy Human Rights (*JJ-SP-PL-0002-JJ*) per questo tratta le persone con rispetto e dignità; si impegna a promuovere un ambiente di lavoro privo di molestie e discriminazioni; vive l'inclusione e promuove la diversità sul posto di lavoro; proibisce il lavoro forzato, oggetto di sfruttamento e minorile; assume risorse secondo principi etici definiti e promuove l'equità salariale; riconosce la libertà dei lavoratori di associarsi o meno ad un sindacato, e di applicazione della contrattazione collettiva quando rappresentata da un sindacato legalmente riconosciuto; promuove la salute e sicurezza sul lavoro; si impegna operando con la volontà di migliorarsi anche ascoltando le preoccupazioni e le esigenze della popolazione aziendale.

In Jacobs, comprendiamo che "inclusione" è un verbo, non un sostantivo. Significa essere trasparenti e agire in base alle nostre dichiarazioni, impegni e iniziative che promuovono cambiamenti significativi e misurabili sia nella nostra azienda che nelle comunità che serviamo.

Significa creare un luogo di lavoro in cui le nostre differenze siano accettate e celebrate per portare le soluzioni innovative e straordinarie che i clienti ci richiedono. Significa creare una cultura di appartenenza in cui tutti possano prosperare, una cultura che chiamiamo TogetherBeyondSM.

In questo contesto si inseriscono la visione e la missione dell'organizzazione sulle tematiche DE&I e Gender Equality.

La visione di Jacobs Italia: essere il datore di lavoro scelto e riconosciuto a livello globale per attrarre talenti diversi in cui l'inclusione è l'elemento di differenziazione.

La missione è creare un ambiente al quale la popolazione aziendale sente di appartenere e ed in cui poter celebrare la propria unicità indipendentemente dal genere.

La Società si impegna a fornire pari opportunità e un trattamento equo a tutti gli individui sulla base del merito, senza discriminazioni di razza, colore, religione, origine nazionale, sesso (compresa lo stato di gravidanza), orientamento sessuale, età, disabilità, stato di veterano o altre caratteristiche protette dalla legge in quanto è fermamente convinta che questo agire porterà crescita a livello di azienda e di team. Per questi motivi è nell'interesse dell'organizzazione promuovere la diversità inclusiva e continuare a promuovere un luogo di lavoro senza discriminazioni, individuando nella parità di genere, il nucleo centrale di un progetto di crescita e miglioramento continuo.

L'organizzazione crede che, attraverso la parità di genere, si creeranno team collaborativi e performanti che forniranno idee e risultati rivoluzionari e svilupperanno soluzioni innovative e culturalmente rilevanti.

Come stabilito nello scopo del sistema di gestione di cui alla Prassi UNI PdR 125:2022, si intende assicurare la parità di genere relativa alla presenza e alla crescita professionale delle donne nell'organizzazione. In tal senso, si vogliono valorizzare le diversità presenti nei ruoli che operano nell'organizzazione e mantenere processi in grado di sviluppare l'empowerment femminile nelle attività di business.

Jacobs crede che lo sviluppo di un modello culturale che promuove la parità di genere, oltre creare "valore sociale" apprezzato nel contesto economico istituzionale europeo, costituisca un fattore di sviluppo per il business che l'organizzazione conduce.

Per questi motivi Jacobs Italia si impegna a:

- ⇒ creare un ambiente in cui si celebra l'unicità di ogni persona e nel quale il contributo di ciascun membro del team viene riconosciuto e valorizzato;
- ⇒ assicurare che tutti siano trattati con dignità e rispetto, a non tollerare alcuna forma di intimidazione, bullismo, molestie, incluse molestie sessuali o maltrattamenti di dipendenti sul posto di lavoro o in situazioni lavorative, e ad emettere sanzioni disciplinari verso coloro che violano queste pratiche;
- ⇒ incoraggiare chiunque senta di essere stato soggetto a tali intimidazioni, discriminazioni, molestie o maltrattamenti affinché esponga le proprie preoccupazioni sentendosi protetto da ogni potenziale forma di ritorsione;
- ⇒ esaminare regolarmente tutte le pratiche e procedure in termini di assunzioni e sviluppo in modo che l'equità sia sempre mantenuta.

Di conseguenza, tutte le decisioni relative alla selezione, all'assunzione, alle promozioni, alle politiche retributive, alle decisioni riguardanti lo sviluppo dei dipendenti, come la formazione, e tutto ciò che concerne le condizioni di lavoro, vengono considerate indipendentemente dall'età, dall'etnia, dal colore, dal sesso, dalla provenienza geografica, dalla religione, dalla disabilità, dall'orientamento sessuale e dall'identità di genere.

Siamo contrari a tutte le forme di discriminazione.

Tutti i membri della popolazione aziendale, indipendentemente dal fatto che siano part-time, a tempo pieno o temporanei, sono trattati in modo equo e con rispetto. Quando Jacobs seleziona i candidati per le assunzioni, le promozioni, la formazione o qualsiasi altro benefit, lo fa sulla base della loro attitudine e abilità. A tutti i viene dato aiuto e incoraggiamento per sviluppare il loro pieno potenziale e a contribuire con i loro talenti unici.

La meta perseguita è creare un ambiente di lavoro in cui le donne e gli uomini, in tutta la loro diversità, siano liberi di perseguire le loro scelte professionali e di vita, abbiano pari opportunità di realizzarsi e possano, in ugual misura, partecipare e guidare la nostra Società.

Gli obiettivi principali sono porre fine alla violenza di genere, combattere gli stereotipi sessisti, colmare il divario di genere nel mercato del lavoro, raggiungere la parità nella partecipazione ai diversi settori economici, affrontare il problema del divario retributivo e pensionistico, conseguire l'equilibrio di genere nel processo decisionale. La strategia persegue il duplice approccio dell'integrazione della dimensione di genere combinata con azioni mirate, la cui attuazione si basa sul principio trasversale dell'intersezionalità. Seppur incentrata su azioni condotte all'interno del mondo Jacobs la strategia è coerente con la politica globale del Gruppo e con la politica estera dell'UE in materia di pari opportunità e di emancipazione femminile.

Riteniamo che si debba raggiungere la creazione di una 'leadership pipeline' maggiormente equilibrata ed eterogenea e per questo i contributi di entrambi i generi vengono equamente valutati nei processi decisionali interni all'organizzazione. Creare una cultura di parità di genere in Jacobs è alla base della strategia *human capital* fondamentale per garantire una performance eccellente fondata sul talento e sulla sostenibilità nel lungo periodo.

La presente Politica è rivolta a tutta la popolazione aziendale di Jacobs Italia e condivisa con tutti i suoi principali stakeholder, 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.

Questo documento è oggetto di divulgazione in azienda e alle parti terze tramite la sua pubblicazione sul sito aziendale e offre le linee guida da implementare attraverso prassi e processi HR (Human Resources) per la creazione di un ambiente di lavoro con pari opportunità di genere nell'intero ciclo di selezione, gestione, sviluppo e carriera delle persone.

Risultati sulla base della soddisfazione delle parti interessate

L'organizzazione intende assicurare la parità di genere attraverso azioni concrete che, oltre a risultare conformi ai requisiti/indicatori stabiliti nelle singole aree indicate di cui alla Prassi UNI PdR 125:2022, risultino di reale e concreto apprezzamento da parte delle donne presenti in organizzazione, che sono le reali parti interessate ai risultati che il sistema di gestione produce.

L'organizzazione, con la volontà di riporre attenzione a tale soddisfazione in qualunque momento e in qualunque circostanza della vita lavorativa della donna nell'organizzazione, guarda a tale "ciclo di vita" attraverso i seguenti aspetti:

- a. Selezione ed assunzione (recruitment)
- b. Gestione della carriera
- c. Equità salariale
- d. Genitorialità, cura
- e. Conciliazione dei tempi vita-lavoro (work-life balance)
- f. Prevenzione abusi e molestie

Per ciascuno di tali aspetti, l'organizzazione ha stabilito delle politiche più specifiche che sono riassuntivamente riportate di seguito e che sono oggetto di analisi e verifica periodica anche al fine di revisionare le procedure connesse. A ciascuna politica che esprime i principi a cui l'organizzazione si ispira, Jacobs ha associato dei processi verificati e verificabili nonché degli obiettivi di parità, raggiungibili, specifici e misurabili indicati nel piano strategico elaborato di concerto tra il Comitato di Direzione ed il Comitato Guida con l'ausilio dei responsabili delle singole funzioni interessate dalle 6 aree di cui agli aspetti sopra elencati.

Proprio al fine di garantire l'attuazione delle azioni necessarie per perseguire gli obiettivi di continuo miglioramento che la Società si prefissa e, prima ancora, per l'efficace attuazione della presente politica sulla parità di genere, ha nominato un responsabile di coordinamento che la coordina e che rappresenta un punto di riferimento per tutta la popolazione aziendale sul tema.

La Politica sarà monitorata e revisionata su cadenza regolare per garantire che l'uguaglianza e le diversità siano continuamente promosse sul luogo di lavoro. Ci rendiamo conto che la parità di genere è un viaggio e ognuno di noi da oggi in poi contribuirà a preparare e guidare il cammino.

L'attenzione dell'organizzazione, nel percorso che assicura il raggiungimento e il mantenimento degli scopi sopra evidenziati, focalizza i propri sforzi nelle seguenti aree predisposte dalla prassi UNI 125:2022

1. Cultura e strategia
2. Governance
3. Processi HR
4. Opportunità
5. Equità remunerativa
6. Genitorialità

L'organizzazione, in relazione all'analisi dei propri processi di business, ha compreso e stabilito i principi da rispettare in riferimento a ciascuna delle aree sopra indicate.

Tali principi costituiscono i criteri ispiratori dei processi volti ad affrontare:

- ⇒ I gap esistenti in riferimento agli indicatori stabiliti dalla prassi UNI PdR 125:2022, rimuovendo eventuali *bias* (pregiudizi)
- ⇒ Le esigenze delle donne presenti in organizzazione, viste come le parti interessate principali ai concreti risultati del sistema.

POLITICHE SPECIFICHE sulla parità di genere

Si tratta di politiche più specifiche che necessariamente devono riferirsi ai temi della parità di genere e che forniscono gli input necessari a:

- Formulare il piano strategico per la parità di genere;
- Individuare, sviluppare e attuare le procedure "operative" specificamente dedicate alla parità di genere, secondo il contesto dell'organizzazione.

Le policy/procedure per la parità di genere, sviluppate in relazione alla politica, sono:

1. Selezione ed assunzione
2. Gestione della carriera
3. Equità salariale
4. Genitorialità, cura
5. Conciliazione dei tempi vita-lavoro
6. Prevenzione abusi e molestie

Queste politiche sono sviluppate con l'intento di ottenere vantaggi concreti e risultati in linea con lo scopo del sistema di gestione. Esse sono concepite alla luce dei riferimenti normativi riportati nel manuale di gestione alla Sez. 02.

Di seguito viene riportata la sintesi dei contenuti delle politiche:

1. **Selezione ed assunzione (recruitment)**, è una politica che stabilisce di adottare pratiche di recruiting che garantiscano che tutti i candidati siano valutati in base alle loro capacità e competenze, indipendentemente dal loro genere;
2. **Gestione della carriera**, stabilisce di assicurare che le opportunità di crescita e sviluppo professionale siano equamente distribuite tra i dipendenti di entrambi i sessi;
3. **Equità salariale** punta, invece, ad adottare pratiche di remunerazione eque per garantire che i dipendenti di entrambi i sessi ricevano un salario equo per il lavoro svolto;
4. **Genitorialità** è intesa a garantire che i dipendenti di entrambi i sessi abbiano accesso ai congedi parentali e alle opzioni di cura dei figli e dei caregivers;
5. **Conciliazione dei tempi vita-lavoro** stabilisce di garantire che i dipendenti di entrambi i sessi abbiano la possibilità di equilibrare le loro responsabilità lavorative e familiari, applicando regole di organizzazione del lavoro flessibili;
6. **Prevenzione abusi e molestie** è sviluppata per prevenire e gestire gli abusi e le molestie di genere all'interno dell'organizzazione e prevede la formazione per i dipendenti su come riconoscere e gestire gli abusi e le molestie di genere;

Nello specifico, gli impegni assunti da Jacobs Italia rispetto a dette politiche sono quelli di seguito delineati.

1. PROCESSO DI SELEZIONE E ASSUNZIONE (RECRUITING)

Quanto segue vuole essere solo un riassunto di alcune delle nostre policy e procedure occupazionali. Copie delle policy dettagliate dell'Azienda sono disponibili presso la Disciplina delle risorse umane.

Jacobs Italia si impegna ad attrarre e 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 tendenzialmente paritetica uomo-donna.

Allo stesso tempo, la Società si impegna a sottolineare l'importanza della meritocrazia:

- esperienze, capacità e competenze guidano nella scelta dei migliori candidati.

Il processo di selezione è rafforzato grazie all'adozione di una metodologia standardizzata per garantire pari opportunità in ogni sua fase come da procedura globale.

La politica di pubblicazione delle offerte di lavoro è stata concepita per promuovere la trasparenza delle modalità di assunzione, supportare le nostre scelte aziendali con processi efficienti ed efficaci che promuovano la flessibilità e l'agilità, rispondere alle esigenze di sviluppo della carriera dei nostri dipendenti e rafforzare l'impegno per le pari opportunità di impiego per tutto il personale.

Jacobs non permette che durante i colloqui siano effettuate domande/richieste relative ai temi del matrimonio, della gravidanza o delle responsabilità di cura.

L'azienda assicura inoltre che le persone coinvolte nei processi di assunzione, quali *recruiter* e *Line Manager* ricevano un'adeguata formazione sulla parità di genere che possono impattare negativamente i processi di selezione.

I dipendenti saranno valutati dalla funzione *Talent Acquisition* per determinare se possiedono le qualifiche minime per il lavoro da ricoprire senza tener conto di razza, colore, origine nazionale, religione, etnia, sesso, identità di genere, età, disabilità, cittadinanza, stato di gravidanza, stato di veterano, stato militare, stato civile, orientamento sessuale o qualsiasi altra caratteristica protetta dalla legge.

L'esame di ogni candidatura si baserà sui requisiti minimi indicati nella descrizione del lavoro, sull'esperienza complessiva, sulle prestazioni passate, sulle competenze, sulle credenziali e sulla buona reputazione generale nella posizione attuale. Il *Talent Acquisition* team intervisterà i candidati dipendenti che più si avvicinano ai requisiti, come definiti dal responsabile delle assunzioni, nonché alle qualifiche minime e ideali indicate nell'annuncio di lavoro. I candidati dipendenti saranno avvisati se non otterranno un colloquio o se andranno avanti nel processo dopo un colloquio.

Jacobs promuove una cultura basata sulla meritocrazia e sul rispetto delle persone indipendentemente dal genere.

Assicura che nei processi di Talent Development e Succession Planning avvenga un'adeguata selezione di candidate/i del genere meno rappresentato, con l'obiettivo di raggiungere l'equilibrio di genere nelle posizioni manageriali.

La Società si sforza, quindi, affinché donne e uomini, in egual misura, siano rappresentati nei processi di nomina interni e, che quindi le short list dei candidati alle posizioni manageriali siano equamente rappresentate da entrambi i generi.

Jacobs si impegna ad offrire pari opportunità di sviluppo senza alcuna discriminazione di genere, definendo standard trasparenti e coerenti con i processi di Performance Management e di Talent Development.

2. GESTIONE DELLA CARRIERA E SISTEMA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

Il sistema di valutazione della Performance incentiva il dialogo costante tra Responsabili e Collaboratori, rafforzando l'impegno di ognuno rispetto agli obiettivi e alle sfide dell'azienda.

Jacobs Italia si impegna ad includere la dimensione Diversità e Inclusione all'interno del Modello di Leadership e di conseguenza nel sistema di Performance Management; ad offrire pari opportunità nello sviluppo professionale e nelle promozioni, basandole esclusivamente sulle capacità ed i livelli professionali; a rivolgere opportunità di carriera e programmi di sviluppo professionale a tutti i suoi dipendenti indistintamente, senza alcuna disparità di genere.

E' promossa una cultura basata sulla meritocrazia e sul rispetto delle persone indipendentemente dal genere.

Vengono previsti momenti formativi diretti a tutti i dipendenti volti a sensibilizzare l'organizzazione sul tema della valorizzazione delle differenze, la parità di genere, l'inclusione, l'impatto sul business che hanno tali tematiche. Nello specifico, vengono sensibilizzati tutti i responsabili di risorse sui temi legati alla capacità all'ascolto e di comunicare in maniera inclusiva.

2.1. Conclusione del rapporto di lavoro

Jacobs Italia è dotata di un processo chiaro e condiviso di "exit interview" per raccogliere feedback qualitativi e analizzarli per identificare tempestivamente processi, strumenti o aspetti da migliorare in azienda.

3. EQUITÀ SALARIALE

La politica di remunerazione di Jacobs contribuisce alla realizzazione della missione, dei valori e delle strategie aziendali, attraverso la promozione di azioni e comportamenti rispondenti alla cultura della Società, nel rispetto dei principi di pluralità, pari opportunità, valorizzazione delle conoscenze e della professionalità delle persone, equità e non discriminazione previsti dal Condotta di Condotta.

Gli interventi retributivi periodici, i processi e i sistemi di incentivazione sono ancorati a principi di riconoscimento delle responsabilità attribuite, dei risultati conseguiti e della qualità dell'apporto professionale profuso, tenendo conto del contesto e dei riferimenti di mercato applicabili per cariche analoghe o per ruoli di livello assimilabili per responsabilità e complessità.

La società si impegna a garantire equità e opportunità di accesso ai medesimi trattamenti retributivi a tutti i propri dipendenti, indipendentemente dal genere e sulla base della partecipazione al raggiungimento degli obiettivi aziendali.

Jacobs Italia si impegna ad informare periodicamente i dipendenti delle politiche retributive adottate anche con riferimento a benefit, premi, programmi di welfare che, per cultura aziendale, considerano le esigenze delle persone di ogni genere.

4. GENITORIALITÀ E CURA

La nostra organizzazione intende non costituire alcun ostacolo alla genitorialità, supportando la maternità e la paternità attraverso attività intese a soddisfare le esigenze di chi, in ragione del proprio stato connesso alla genitorialità, deve bilanciare il proprio impegno tra il lavoro e le nuove occorrenze emerse.

L'organizzazione sostiene tale intenzione alla luce dei seguenti principi:

- La maternità e la paternità sono sostenute da programmi di formazione, informazione e re-inserimento;
- La maternità è assistita prima, durante e dopo la nascita;
- Il congedo di paternità deve essere promosso affinché ne usufruiscano tutti i potenziali beneficiari per l'intero periodo previsto dalla legge;
- I rientri dal congedo sono supportati da specifiche iniziative di ri-orientamento;
- L'organizzazione assume un ruolo attivo nel supportare, con iniziative concrete le attività di caregiver;
- Il supporto ai padri e alle madri viene ampliato attraverso l'offerta di servizi (...ad es. dedicati ai bambini, rimborso spese per asilo nido, spese scolastiche, voucher per attività sportive, ecc).

5. CONCILIAZIONE DEI TEMPI VITA-LAVORO (WORK.LIFE BALANCE)

La nostra organizzazione intende poter fornire al proprio personale la possibilità di gestire il tempo da dedicare alla vita e al lavoro attraverso un bilanciamento di equilibri che tenga conto sia degli obiettivi di business aziendali, sia del benessere psicofisico del lavoratore derivante da una maggiore libertà di autodeterminazione (*Regolamento aziendale JI-002*)

I principi alla base della conciliazione dei tempi di vita-lavoro sono i seguenti:

- Le misure work-life balance sono rivolte a tutto il personale a prescindere dal genere
- L'organizzazione adotta il part time, la flessibilità degli orari e lo smart working
- L'organizzazione adotta un piano di Welfare completo e attento alla gestione della maternità/paternità e cura della persona
- L'organizzazione permette il collegamento telematico con tutto il personale che lavora dall'esterno (a prescindere dal contratto), per operazioni di lavoro e la partecipazione alle riunioni.

Sono previsti momenti formativi ed informativi riguardanti: le modalità operative dei dipendenti gli aspetti di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro e dei rischi connessi all'utilizzo dei dispositivi tecnologici, nonché le misure di sicurezza anche comportamentale sul corretto utilizzo degli strumenti di lavoro assegnati anche ai fini della sicurezza del patrimonio informativo e della salvaguardia dei servizi.

A tutela della popolazione aziendale la partecipazione alle specifiche iniziative di informazione/formazione riguardanti lo *smart working* rappresenta condizione essenziale per poter essere ammessi allo stesso.

Al lavoratore in *smart working* è garantito il rispetto dei tempi di riposo, nonché il "diritto alla disconnessione" dalle strumentazioni tecnologiche durante i periodi di riposo, con le modalità inserite nell'Accordo individuale di *smart working*. (*Policy HRE n°: 005HR*).

E' adottato un piano di welfare aziendale che pone le persone al centro perché il capitale umano è il vero valore dell'organizzazione (*Policy HRE n°: 004HR*).

6. ATTIVITÀ DI PREVENZIONE DI OGNI FORMA DI ABUSO FISICO, VERBALE, DIGITALE (MOLESTIA) SUI LUOGHI DI LAVORO

Jacobs si impegna a 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.

Tutti i dipendenti devono sentirsi sicuri e liberi da violenza mentre lavorano. La violenza può andare dall'aggressione fisica vera e propria ai danni alla proprietà, alle minacce e agli abusi verbali. Può avvenire sul luogo di lavoro o altrove, e può avvenire da persona a persona o attraverso molti metodi di comunicazione, tra cui i social media, le e-mail, gli SMS o la messaggistica istantanea.

I dipendenti sono tenuti a segnalare tutti i casi o le minacce di violenza sul lavoro ed a contattare le autorità in caso di pericolo imminente.

Qualsiasi condotta di violenza e molestia sul lavoro non è tollerata in quanto in contrasto con i valori e con l'impegno dell'organizzazione.

La presente politica è profondamente legata ai valori chiave distintivi di Jacobs come riportato nel suo Codice di Condotta e nella Policy No Harassment, Discrimination, Bullying, and Violence (*JJ-EB-PL-6820-JJ*).

E' un tema legato al più ampio concetto di salute e sicurezza sul lavoro e in Jacobs la passione per la sicurezza e la volontà di prendersi cura l'uno dell'altro e del nostro ambiente ispirano il rispetto reciproco.

BeyondZero è l'approccio dell'organizzazione alla salute, alla sicurezza delle sue persone, alla protezione dell'ambiente e alla resilienza. Siamo orgogliosi che nella nostra cultura le nostre persone vadano oltre il seguire regole, procedure e processi. Il nostro obiettivo va oltre il portare le statistiche a zero.

Crediamo che la nostra cultura renda le nostre persone e le nostre comunità sicure, protette e più sane, e questo è fondamentale per il nostro successo.

Tutti i dipendenti hanno un ruolo da svolgere per assicurarsi che tutti siano fisicamente e mentalmente sani, sicuri e protetti sul lavoro, e che il nostro ambiente sia protetto. Ciò significa seguire le politiche, le procedure e le istruzioni applicabili e stabilite dall'azienda in materia di salute, sicurezza e ambiente (HSE); completare la formazione assegnata; mantenere la sicurezza e la protezione dei luoghi di lavoro; promuovere pratiche di lavoro sane, sicure e responsabili dal punto di vista ambientale con i nostri partner; segnalare prontamente i pericoli, gli impatti ambientali, gli incidenti e le violazioni (anche gli infortuni minori e i "quasi incidenti"); partecipare ai nostri sistemi, processi e pratiche HSE e influenzarli; assumersi la responsabilità del proprio benessere ed essere empatici verso gli altri, compresi la propria famiglia e i propri colleghi.

Affinché BeyondZero prosperi, è necessario che tutti facciano la loro parte nella gestione del rischio HSE in modo efficace e proporzionato. Questo significa che tutti devono avere il coraggio di intervenire e di sfidare sé stessi nell'immaginare il modo più sicuro per completare un compito, incoraggiando i propri colleghi a non accettare alcun approccio che non promuova salute e sicurezza. Attraverso l'impegno per BeyondZero, lo scambio di idee, la ricerca delle migliori pratiche e la definizione di piani di azione, miglioreremo le nostre prestazioni in tema di salute e sicurezza e offriremo risultati migliori per le nostre persone, i nostri partner e l'ambiente.

In questo contesto, l'Azienda proibisce le molestie basate su discriminazioni di razza, colore, religione, origine nazionale, sesso (compreso lo stato di gravidanza), orientamento sessuale, età, disabilità, stato di veterano o altre caratteristiche protette dalla legge in qualsiasi forma, commesse in qualunque forma sia fisica sia verbale ovvero da personale dipendente (supervisore e non supervisore) o non dipendente.

Le molestie possono includere, tra l'altro, ammiccamenti sessuali offensivi, avance o proposte sessuali indesiderate, abusi verbali, parole sessualmente o razzialmente mortificanti, o l'esposizione sul posto di lavoro di oggetti o immagini sessualmente allusivi o mortificanti dal punto di vista razziale nonché abusi digitali.

La presente politica vede Jacobs impegnata a:

- individuare ogni tipo di rischio di abuso fisico, verbale, morale (molestie) anche alla luce di quanto previsto dal Testo Unico Sicurezza sul lavoro (TU 81 richiama l'ultimo punto sotto per DVR);
- adottare un piano della prevenzione e conseguente gestione delle molestie;
- prevedere una formazione specifica a tutti i livelli;
- garantire un canale di segnalazione anonimo (*Policy Whistleblower Protection JJ-CE-PL-9010-JJ*);
- individuare un referente per gli accadimenti eventualmente segnalati e per la loro gestione;
- verificare presso i dipendenti se si siano verificati episodi di turbamento o disagio e, comunque, atteggiamenti molesti con tali intendendosi quelli definiti, in modo puntuale ed esteso come tali, dalla Convenzione 190;
- valutare gli stessi ambienti di lavoro in ottica di genere;
- prevedere una valutazione dei rischi avversi segnalati e, prima ancora, una loro valutazione preventiva da riportare nel DVR.

Qualsiasi membro della popolazione aziendale che ritenga di essere stato (o che un dipendente sia stato) vittima di molestie o discriminazioni o che riceva una segnalazione di presunte molestie o discriminazioni è tenuto a riferirlo immediatamente alla Disciplina risorse umane.

Tutte le segnalazioni saranno trattate con sensibilità e discrezione. La Disciplina risorse umane e l'Azienda proteggeranno la riservatezza del caso nella misura possibile, compatibilmente con la legge e con la necessità dell'Azienda di indagare sulla segnalazione. Qualora l'indagine dovesse rilevare molestie o discriminazioni, sarà adottata prontamente un'azione correttiva, che potrebbe includere un'azione disciplinare da parte dell'Azienda, fino al licenziamento.

L'Azienda proibisce rigorosamente le ritorsioni contro un dipendente che, in buona fede, presenta una segnalazione.

La politica sulla parità di genere e collegate, anche con lo strumento del Manifesto che si allega (ALL.A), sono comunicate all'interno ed all'esterno dell'organizzazione, dichiara in modo trasparente la volontà dell'organizzazione di perseguire la parità di genere, valorizzare le diversità e supportare l'empowerment femminile.

La corretta e completa comprensione ed attuazione della politica sulla parità di genere e collegate viene sistematicamente verificata nell'ambito delle attività di formazione e di verifica interna.

Allo scopo di assicurare una corretta applicazione del Sistema di Gestione per la Parità, la Direzione si impegna a mettere a disposizione le risorse necessarie per sensibilizzare tutto il personale verso l'assoluto rispetto delle prescrizioni contenute nel Manuale per la Parità di genere e negli altri documenti del Sistema di Gestione e garantire il funzionamento ed il mantenimento del Sistema stesso.

La Politica per la parità di genere (e collegate), nel quadro più ampio della Politica Aziendale complessiva, prevede, ai fini di valutarne l'idoneità e la necessità di effettuare modifiche o integrazioni, congiuntamente alle Direzioni aziendali interessate ed al Comitato Guida, la definizione e la Revisione periodica degli Obiettivi per la Parità, individuati preventivamente e misurabili, monitorati nel loro perseguimento nel corso dell'attività e gestiti a consuntivo tramite appositi Indicatori.

La Direzione di Jacobs Italia si assume la responsabilità primaria della realizzazione degli obiettivi precedentemente indicati e delle eventuali azioni correttive che si rendessero necessarie per il pieno raggiungimento degli obiettivi stessi.

Per conseguire questi obiettivi, la Direzione ha istituito, alle proprie dirette dipendenze, nell'ambito della funzione HR, un Comitato Guida con delega alla nomina di un responsabile di coordinamento dell'attuazione della Politica sulla Parità di genere, ed attribuisce e delega a detta funzione anche obblighi e poteri relativi alla funzione di Rappresentante della Direzione.

Il responsabile di coordinamento per l'attuazione della Politica sulla parità di genere ha il compito di organizzare le azioni necessarie allo sviluppo del Sistema di gestione per la Parità, di effettuare azioni specifiche con particolare riferimento a quelle di garanzia e controllo della parità, di verificare l'efficacia del sistema di gestione, proporre azioni di miglioramento e dare supporto alla loro attuazione.

Nell'ambito del Sistema per la Parità di genere, la Direzione supervisiona e supporta le attività di concerto con il responsabile di coordinamento che ha la piena responsabilità ed autorità di assicurare il rispetto delle procedure previste dal Sistema.

Alla funzione HR sono attribuiti mezzi adeguati, autorità e libertà organizzativa per individuare, proporre e gestire, con le funzioni interessate, il mantenimento del Sistema di Gestione per la Parità di genere e le soluzioni atte a correggere i problemi relativi alla non Parità.

Ogni funzione identificata nel Manuale per la parità di genere è responsabile, nell'ambito dei propri compiti, dell'applicazione delle prescrizioni e procedure in esso definite
Eventuali modifiche essenziali del Sistema per la Parità di genere devono essere soggette all'approvazione della Direzione.

Costituiscono Appendici a chiarimento e completamento della politica sulla parità di genere e collegate, la cui adozione ed attuazione è conforme alla Prassi UNI/PdR 125:2022 ed alla normativa correlata al Codice delle pari opportunità (selezione ed assunzione; gestione della carriera; equità salariale; genitorialità, cura; conciliazione dei tempi vita-lavoro; prevenzione abusi e molestie):

- il Manifesto della politica sulla parità di genere e collegate;
- il piano di azione per la sua attuazione;
- le policy, le prescrizioni e le procedure di parità di genere;
- le procedure del sistema di gestione che prevede la strutturazione ed adozione di Kpl inerenti alla politica sulla parità di genere e collegate, per misurare gli stati di avanzamento ed i risultati ottenuti in una visione di continuo miglioramento (§5 UNI PdR 125:2022);
- il Manuale del sistema di gestione.

Approvato dalla Direzione in data 4 Settembre 2023

Direzione Generale
