

POLITICA AZIENDALE SULLA PARITÀ DI GENERE

TheF Charging nel 2022 rinnova completamente la propria identity e diventa Powy “Charge The Change”. Il nuovo naming Powy vuole incarnare la trasformazione del concetto di energia e potenza; con il claim “Charge The Change” s’intende riassumere l’impegno dell’azienda nel contribuire all’energia del cambiamento, per un domani più sostenibile ed accessibile.

In quest’ottica si inserisce anche il percorso intrapreso per valorizzare il capitale umano sponsorizzando, in ogni ambito e ruolo, la parità di genere, la diversità e l’inclusione.

Powy crede nel valore di considerare tutte le persone in modo dignitoso, equo e inclusivo, riconoscendo, rispettando e valorizzando la loro diversità. Crede che fornire pari opportunità e promuovere una cultura dell’inclusione sia fondamentale per il successo dell’azienda e il benessere delle proprie persone.

A tal fine, come parte integrante della sua Vision, Powy si impegna a sviluppare un ambiente di lavoro improntato alla meritocrazia e al benessere individuale; aperto al confronto e alla collaborazione; in cui ogni persona può sentirsi accolta, rispettata e libera di esprimere sé stessa e il proprio potenziale.

Per tutti i servizi resi, sono definiti obiettivi coerenti e misurabili, stabiliti dalla Direzione e riesaminati periodicamente. Powy ha deciso di adottare un Sistema di Gestione per la Parità di Genere (SGPG) conforme alla UNI/PdR125:2022, quale strumento per assicurare la parità di genere relativa alla presenza e alla crescita professionale di tutte le risorse indipendentemente dal genere, valorizzando la cultura inclusiva.

Powy si impegna, quindi, a:

- diffondere i principi della politica aziendale a clienti, utenti, operatori e fornitori;
- riesaminare periodicamente la politica e garantire la coerenza con le attività svolte;
- sviluppare la piena consapevolezza negli operatori dell’importanza di lavorare sempre nel rispetto dei principi etici che la professione impone e nel rispetto di ogni tipo di differenza, promuovendo tali temi anche all’esterno;
- rispettare le leggi che regolamentano le attività, i rapporti con la P.A. e con l’utenza perseguire il miglioramento continuo;
- gestire i rischi individuati e coltivare tutte le opportunità possibili per migliorare le proprie performance nei servizi;
- garantire equa partecipazione a tutti i propri dipendenti, a prescindere da genere ed età, a corsi di formazione ed attività interne ed esterne (per es. panel, tavole rotonde, eventi, ecc.);
- garantire le stesse opportunità di crescita e di sviluppo valorizzando all’interno di ogni ruolo il merito di chi li ricopre, adottando altresì politiche retributive chiare e trasparenti;



- valorizzare la genitorialità come momento importante di vita e di crescita personale e professionale sia per le mamme che per i papà.

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.

Torino, 6/02/2025

La Direzione


.....

Il Comitato Guida

 
.....