



POLITICA AZIENDALE PARITA' DI GENERE

Scopo

Riconosciamo il valore delle persone e delle loro differenze attraverso un approccio diversificato alla gestione delle Risorse Umane che assicuri le stesse possibilità di crescita professionale a tutte le persone presenti in azienda. 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.

La presente policy è rivolta a tutti i dipendenti e condivisa con tutti i suoi principali stakeholder, fornitori e clienti.

Processo di Selezione e Assunzione

La M2L Project si impegna ad attrarre e assumere persone con diverse formazioni 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, si impegna a sottolineare l'importanza della meritocrazia: esperienze, capacità e competenze guidano nella scelta dei migliori candidati.

Formazione, sviluppo professionale e comunicazione

La M2L Project si impegna ad offrire pari opportunità di sviluppo senza alcuna discriminazione di 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.

La M2L Project si impegna a coinvolgere, in maniera equa, in tutte le iniziative e percorsi formativi sia donne che uomini in tutti i corsi di formazione previsti

Valorizzazione del potenziale e percorsi di carriera

La M2L Project promuove una cultura basata sulla meritocrazia e sul rispetto delle persone indipendentemente dal genere. Assicura che nei processi di sviluppo professionale avviene un'adeguata selezione di candidate/i del genere meno rappresentato, con l'obiettivo di raggiungere l'equilibrio di genere nelle posizioni manageriali.

La M2L Project si impegna quindi che donne e uomini, in egual misura, siano rappresentati nei processi di nomina interni.