

**POLITICA PER LA PARITÀ
DI GENERE E COLLEGATE**

SOMMARIO

1. MISSION E VISIONE STRATEGICA.....1

2. IL PERCORSO VERSO LA PARITA' DI GENERE.....1

3. I PRINCIPI ISPIRATORI.....1

4. L'IMPEGNO DELLA DIREZIONE.....2

5. POLITICHE SPECIFICHE SULLA PARITA' DI GENERE.....3

6. MONITORAGGIO E ATTUAZIONE DELLA POLITICA.....4

7. DIFFUSIONE DELLA POLITICA.....4

N° REVISIONE	DATA REVISIONE	DESCRIZIONE REVISIONE	PREPARATO	VERIFICATO	APPROVATO
00	11/07/2024	PRIMA EMISSIONE	RSG	CG	DIR
DOCUMENTI DI RIFERIMENTO					
NORMA UNI EN ISO 9001:2015; UNI PDR 125:2022; UNI EN ISO 45001:2018					

MISSION E VISIONE STRATEGICA

La Società DB Cargo Transa - Full Load Solutions Italia nasce il 1° gennaio 2023, a seguito di una ristrutturazione del gruppo tedesco Deutsche Bahn, il quale ha deciso di riposizionare le attività logistiche al suo interno; la divisione Full Load Solutions è stata trasferita da DB Schenker a DB Cargo AG.

Full Load Solutions è stata creata per gestire i trasporti di ogni tipo, a carico completo, e con l'operazione di acquisizione il gruppo DB è entrato anche nel settore dei beni di consumo e nelle consegne porta a porta. La società, quindi, riunisce il trasporto di grandi volumi a pieno carico nella rete terrestre, al trasporto B2B door-to-door via terra, ferrovia o mare. Altri servizi includono il cross-docking, il magazzinaggio, il carico dei container, e servizio di torre di controllo.

DB Cargo Transa FLS è una azienda innovativa e reattiva sul mercato che indicherà le migliori soluzioni nel campo della logistica e del trasporto.

IL PERCORSO VERSO LA PARITÀ DI GENERE E LE PARI OPPORTUNITÀ

Con l'obiettivo di svolgere al meglio la propria missione e in coerenza con la visione strategica, DB Cargo FLS ha deciso di adottare un Sistema di Gestione per la Parità di Genere (SGPG) conforme alla UNI/PdR125:2022, quale valido strumento per assicurare la parità di genere relativa alla presenza e alla crescita professionale delle donne, valorizzando la cultura inclusiva e l'attivazione di processi in grado di sviluppare l'empowerment femminile.

Il conseguimento della certificazione per DB Cargo FLS rappresenterà solo il primo tassello di un percorso d'implementazione delle politiche di parità di genere, nell'ottica del miglioramento e della promozione dell'uguaglianza di genere e di pari opportunità. La certificazione, infatti, ha l'obiettivo di accompagnare e incentivare l'organizzazione ad adottare policy idonee a ridurre il divario di genere con i conseguenti benefici per il benessere del personale, oltre agli impatti reputazionali ed etici.

I PRINCIPI ISPIRATORI

I Principi fondamentali alla base della Politica per la Parità di Genere di DB Cargo FLS, sono:

- IMPARZIALITÀ E INCLUSIVITÀ
- CORRETTEZZA E TRASPARENZA
- VALORIZZAZIONE DEL PERSONALE
- TUTELA DELLA PERSONA
- CONTRASTO AD OGNI FORMA DI MOLESTIA E DISCRIMINAZIONE

L'attenzione con la quale DB Cargo FLS concentra i propri impegni, affinché il proprio SGPG soddisfi i requisiti specificati nella UNI/PdR 125:2022, è ispirato - in linea con la *Strategia per la parità di genere 2020-2025 definita dall'Unione Europea* - al perseguimento dei seguenti obiettivi:

- ✓ aumento della partecipazione delle donne al mercato del lavoro;

-
- ✓ riduzione del divario retributivo e pensionistico fra uomini e donne, anche per combattere la povertà femminile;
 - ✓ promozione della parità tra uomo e donna nel processo decisionale;
 - ✓ contrasto agli stereotipi, alla violenza di genere e protezione e sostegno alle vittime;
 - ✓ rafforzare l'equilibrio vita-lavoro e la conciliazione di politiche a sostegno del personale.

L'IMPEGNO DELLA DIREZIONE

Per favorire il raggiungimento dei principi e degli obiettivi enunciati la Direzione di DB Cargo FLS ritiene fondamentale la continua adozione del SGPG al fine di sviluppare un modello organizzativo che promuova la parità di genere e valorizzi l'equità e l'inclusività.

DB Cargo FLS si impegna:

- ✓ ad adottare strumenti per prevenire ogni forma di discriminazione di genere e per contrastare qualsiasi atto lesivo della dignità del personale, indipendentemente dal ruolo ricoperto e dal livello di responsabilità;
- ✓ a valorizzare le diversità in ogni processo aziendale: dalla ricerca e selezione delle risorse umane all'accesso alla formazione, dalla definizione delle politiche retributive alla valutazione delle performance e all'attribuzione dei sistemi premianti, dalla selezione dei fornitori all'erogazione dei servizi;
- ✓ a sostenere il welfare familiare dei propri dipendenti attraverso modalità di lavoro (*smart working, part time, orari di lavoro flessibili*) tali da favorire la conciliazione tra attività professionale e vita privata; attraverso convenzioni aziendali (Corporate Benefit) con imprese che offrono servizi e prodotti a tariffe agevolate; attraverso piani sanitari (es. Sanilog, Mymarsh, ...), etc.
- ✓ a favorire azioni di informazione, sensibilizzazione, engagement del personale sui temi delle pari opportunità e dell'empowerment femminile, evitando stereotipi e promuovendo la visibilità del contributo femminile;
- ✓ a promuovere una comunicazione, anche attraverso pubblicità, che dichiari in modo trasparente la volontà di conseguire la parità di genere e valorizzare la diversità e supportare l'empowerment femminile.

POLITICHE SPECIFICHE SULLA PARITÀ DI GENERE

Si tratta di politiche più specifiche sulla parità di genere e che forniscono gli input necessari per formulare il Piano Strategico per la parità di genere e per individuare, sviluppare e attuare le procedure specificamente dedicate alla parità di genere, in base al contesto di riferimento dell'organizzazione.

Le policy per la parità di genere, sviluppate in relazione alla politica, sono relative ai temi del Piano strategico:

1. Selezione ed assunzione (recruitment)
2. Gestione della carriera

3. Equità salariale
4. Genitorialità, cura
5. Conciliazione dei tempi vita-lavoro (work-life balance)
6. Attività di prevenzione di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia) sui luoghi di lavoro

MONITORAGGIO E ATTUAZIONE DELLA POLITICA

La Politica generale sulla parità di genere e quella collegata, nel quadro più ampio delle linee programmatiche dell'organizzazione, prevede, ai fini di valutarne l'idoneità e la necessità di effettuare modifiche o integrazioni, congiuntamente al Comitato Guida per la Parità di Genere, la definizione e il Riesame periodico degli obiettivi sulla parità di genere.

DIFFUSIONE DELLA POLITICA

La politica sulla parità di genere è comunicata e diffusa a tutto il personale e alle parti interessate mediante la comunicazione interna e la pubblicazione sul sito istituzionale.