



JIUL -

Diversità, equità e inclusione

Le persone, prima di tutto

Tutte le dimensioni della diversità

Il nostro impegno quotidiano

Le nostre azioni e le politiche D.E.I.

Ogni persona è unica e diversa, con la propria storia, le proprie esperienze, caratteristiche, capacità e qualità.





In linea con gli Obiettivi dell'Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile n.5 (Parità di genere) e n.10 (Ridurre le disuguaglianze), Nhood con il presente documento definisce, riconosce e accoglie il valore dei principi di **diversità, equità e inclusione**, sia all'interno del sistema organizzativo di Nhood sia all'esterno, per favorire un ambiente di lavoro inclusivo, aperto, rispettoso e plurale, dove ciascuno possa esprimere il proprio potenziale.



Le persone, prima di tutto

La diversità è il manifesto del nostro essere e del nostro agire, è il motore del nostro pensiero libero che ci porta a guardare il mondo oltre la sua apparenza e a coglierne, nelle sue mille sfaccettature, la complessità e la bellezza.



Valorizzare le diversità, garantire l'equità e creare le migliori condizioni affinché ciascuno possa esprimersi liberamente sono fattori prioritari e strategici per Nhood, che ha nelle persone il proprio asset più importante.

Per garantire la piena espressione di ciascuno, **Nhood incoraggia una cultura open mind** e il rispetto delle pari opportunità in tutte le funzioni e ambiti di operatività, senza distinzioni di genere, stato civile, identità di genere e orientamento affettivo-sessuale, stato di salute, fede religiosa, opinioni politiche e sindacali, origine etnica, nazionalità, età e condizione di diversa abilità. Questa cultura riflette un'organizzazione in cui pluralità, equità e inclusione contribuiscono ad aumentare la fiducia e il senso di appartenenza delle persone, a rendere l'azienda più coesa nell'affrontare le sfide lavorative e a creare valore nella società in cui viviamo.



Tutte le dimensioni della diversità

In Nhood crediamo che la diversità sia il più genuino degli ingredienti per fare del cambiamento la nostra costante, in un mondo in continua evoluzione la diversità è il seme del rinnovamento.

La diversità è un valore che alimenta la creatività, la produttività e la generazione di idee, capace di migliorare il clima lavorativo e favorire un'ambiente culturale stimolante e eterogeneo e, pertanto, la diversità va tutelata e protetta in tutte le sue forme:

GENERE

Nhood promuove un'ambiente che favorisca la parità di genere a tutti i livelli e il superamento di ogni stereotipo. Si impegna ad eliminare il gender gap e a rafforzare e sostenere la presenza femminile in ruoli chiave e in iniziative di sensibilizzazione e attività formative finalizzate alla diffusione della cultura dell'equilibrio dei generi.

• ETÀ

Nhood si impegna a facilitare il dialogo, la convivenza e la trasmissione delle conoscenze tra persone di età diversa, promuovendo così l'integrazione lavorativa e lo sviluppo di un contesto multigenerazionale, in cui poter valorizzare e promuovere lo sviluppo dei singoli professionisti.

ABILITÀ

Nhood promuove strumenti e spazi lavorativi privi di barriere che possano garantire un'accessibilità totale a tutti i dipendenti e stakeholder diversamente abili per agevolarne l'accesso ai luoghi fisici, agli strumenti informativi (es. applicativi aziendali) e alle attività formative, mettendo tutti nelle condizioni di contribuire al meglio ai processi aziendali.





12 Le persone, prima di tutto

03

Il nostro impegno quotidiano

D5 Le nostre azioni e le politiche D.E.I.

Tutte le dimensioni della diversità



CULTURA

Nhood favorisce, sostiene e incoraggia l'apertura al confronto, all'integrazione e alla multiculturalità sia internamente che esternamente, considerandola fonte di conoscenza, innovazione e creatività.

• IDENTITÀ DI GENERE E ORIENTAMENTO AFFETTIVO-SESSUALE

Nhood promuove la creazione di ambienti inclusivi dove ciascuno si senta rispettato e apprezzato, indipendentemente dalla propria identità e/o espressione di genere o dal proprio orientamento affettivo-sessuale, rifiutando e impegnandosi a eliminare ogni discriminazione.





Il nostro impegno quotidiano

Investire sul capitale umano e sull'unicità del singolo, in Nhood, vuol dire promuovere iniziative e buone pratiche del fare impresa e tradurle in un impegno quotidiano e concreto.





- Abbattere ogni tipo di stereotipo e pregiudizio e identificare in modo proattivo gli elementi che costituiscono un freno all'oggettiva eliminazione di discriminazioni, quali bias cognitivi anche inconsci;
- Creare relazioni basate sulla fiducia e sul rispetto reciproco per permettere alle persone di esprimersi liberamente senza il timore di essere giudicate/penalizzate;
- Promuovere la dignità e il rispetto per ciascun individuo, non tollerando alcuna forma di intimidazione, bullismo o molestia;
- Sviluppare iniziative dedicate al sostegno della diversità e alla rimozione delle barriere esistenti;
- Utilizzare uno stile di comunicazione rispettoso e inclusivo;
- Creare un'ambiente in cui le unicità e il contributo di tutti siano riconosciuti e apprezzati, diffondendo stili manageriali e di leadership inclusivi a tutti i livelli;
- Favorire la conciliazione vita privata-lavoro;
- Promuovere la pari opportunità offrendo possibilità di crescita e sviluppo in base al merito e al potenziale, indipendentemente dall'età e dal percorso pregresso, e riconoscendo adeguate opportunità di realizzazione professionale sia per i giovani che per le fasce di età più avanzate coerentemente con la combinazione di esperienza/motivazione/ duttilità di ciascuno.



RECRUITING, SELEZIONE E ASSUNZIONE: DAL BLIND CV AI PANEL MISTI

Nhood riconosce il valore del merito nel reclutare, selezionare e assumere nuove risorse, senza alcun tipo di discriminazione, nel pieno rispetto delle pari opportunità e delle disposizioni dettate dalle procedure interne. Per questo si impegna affinché le campagne di assunzione siano improntate su criteri di oggettività, competenza e professionalità e trasmettano il valore delle pari opportunità, assicurando, ogni qualvolta possibile, la rappresentanza dei generi e di ogni altra eventuale forma di diversità all'interno delle long e short list delle candidature, così da garantire un processo di selezione equo e imparziale. Nel rafforzare i concetti di trasparenza e imparzialità, viene introdotta un'ulteriore fase di valutazione condotta da panel misti composti da manager di funzioni diverse.

COMPENSATION

Il processo di compensation è basato sui principi della trasparenza e dell'uguaglianza e prende in considerazione, con incondizionata neutralità, autonomia e indipendenza di giudizio, criteri quali il merito, le abilità, le competenze e le performance dei singoli, tenuto conto anche del ruolo organizzativo ricoperto. Nhood si impegna ad analizzare e monitorare annualmente il divario retributivo di genere e a sviluppare strategie e iniziative per colmare gli eventuali gap rilevati, allo scopo di promuovere attivamente il raggiungimento dell'equità salariale.

FORMAZIONE

Nhood si impegna a diffondere una cultura della formazione garantendo a tutti un'equa partecipazione, senza distinzione alcuna con l'obiettivo di far evolvere le competenze delle singole persone. I programmi formativi, infatti, sono progettati in funzione della crescita professionale di ciascun collaboratore, così da permettere a ciascuno di raggiungere il pieno potenziale. Inoltre, nell'ottica di sviluppare sempre di più la cultura della non-discriminazione in azienda, Nhood si impegna a strutturare una formazione che aiuti a riconoscere e rimuovere gli stereotipi di ogni tipo. Tale formazione è erogata a tutti i dipendenti e prevista all'interno del processo di Induction per i nuovi ingressi: (Es. Uncoscius Bias/Valore D/Pwn, ecc.).





+

SVILUPPO PROFESSIONALE

Nhood si avvale di un processo di assegnazione degli obiettivi, valutazione delle performance e identificazione dei piani di successione basato sul rispetto dei principi di trasparenza, diversità, inclusione e pari opportunità, imparzialità, proporzionalità e competenza.

Obiettivo di tale processo è quello di promuovere l'ascolto e il confronto, garantendo l'allineamento tra obiettivi individuali e aziendali.

Per garantire a tutti i dipendenti un trattamento equo, è prevista per tutti i responsabili una formazione sui bias cognitivi inconsci.

CONCILIAZIONE VITA PRIVATA-LAVORO

Nhood riconosce l'importanza del bilanciamento vita privata-lavoro, per non penalizzare le categorie più vulnerabili, garantire a tutti eque opportunità lavorative, permettere a ciascuno di soddisfare le proprie ambizioni e aspirazioni personali e professionali e garantire il rispetto di uno stile di vita sano. In quest'ottica, Nhood si impegna a fornire strumenti concreti e a implementare iniziative ad hoc per favorire la conciliazione dei tempi di vita privata e lavoro.





