



OVS

Diversità, Equità e Inclusione

Comitato, Policy e Piano strategico

OVS
LOVE PEOPLE. NOT LABELS.

OVS
kids

upim

Bukids

CROFF

STEFANEL

Il nostro percorso

Policy

La nostra azienda si è dotata di una politica D,E&I (diversità, equità e inclusione) che guida le azioni e le procedure dell'azienda all'interno degli ambiti di interesse. La policy delinea i principi generali che guidano le attività dell'azienda nell'ottica di tutelare e valorizzare le diversità; tali principi vengono declinati in ambiti di intervento e modalità di applicazione.

Comitato

Il Comitato è responsabile di verificare che le azioni del Piano vengano effettivamente messe in atto e ne guida l'applicazione revisionando periodicamente i suoi KPI. È composto da 8 membri, con rappresentanti di sede e vendita, uomini e donne, manager e non, per garantire equilibrio.

Piano Strategico

Il piano esplica come l'azienda può raggiungere i suoi obiettivi in ambito di inclusione, guida il lavoro del Comitato e assicura il monitoraggio dei KPI. Sono state identificate 6 aree di impatto (Cultura, Comunità, Equità Remunerativa, Governance, Genitorialità/Equilibrio Vita Lavoro, Processi HR), rientrano degli obiettivi misurabili con relative azioni da attuare nel medio e lungo periodo.

Piano Strategico - I target

Cultura



- Diffusione di una cultura della diversità e inclusione
- Diffusione di una cultura della tutela del benessere mentale e fisico
- Diffusione di una cultura genitorialità destigmatizzata dai ruoli di genitori e caregivers

Governance



- Monitorare e gestire le forme di non inclusività
- Garantire equità di rappresentazione a tutti i livelli dell'organizzazione
- Allineamento processi di selezione, Training e crescita professionale a principi di DE&I

Genitorialità ed equilibrio vita - lavoro



- Estensione di sistemi per il miglioramento dell'equilibrio vita - lavoro
- Miglioramento percorso di reinserimento lavorativo post maternità

Processi HR



- Allineamento processi di selezione, Training e crescita professionale a principi di D,E&I
- Analisi periodica della percezione dei dipendenti

Equità Remunerativa



- Azzeramento della differenza retributiva di genere a parità di inquadramento e competenze
- Allineamento aziendale ai principi della trasparenza retributiva

Comunità



- Miglioramento accessibilità negozi, e-commerce e collezioni
- Creazione opportunità di lavoro per persone appartenenti a gruppi soggetti a discriminazioni
- Attivazione programma di volontariato aziendale