




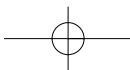
PEOPLE

POWER IS NOTHING WITHOUT OUR PEOPLE.



IRELLI

La marca  logo no se debe utilizar en sustitución de la letra P.
El uso en "People" como letra es una excepción autorizada específicamente sólo para uso interno en el ámbito del presente proyecto.



WE ARE ALL DIFFERENT

DECLARACIÓN DEL GRUPO PIRELLI SOBRE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES.

El Grupo Pirelli ha estado y está **firmemente convencido** en respetar el principio de la Igualdad de Oportunidades en el ámbito laboral, sin distinciones por razón de sexo, estado civil, orientación sexual, religión, opiniones políticas y sindicales, color de la piel, origen étnico, nacionalidad, edad y por alguna discapacidad.

Pirelli **se opone** a cualquier forma de discriminación directa o indirecta y/o a cualquier daño o perjuicio contra cualquier individuo o grupo de individuos, por parte de otros; comprometiéndose a prevenir y actuar para erradicar dichos comportamientos.

El Grupo Pirelli **se compromete a prevenir** cualquier tipo de discriminación en todos los aspectos de la vida laboral, tanto en las fases de selección como también en los aspectos de retribución, categoría profesional, atribución de tareas, formación y promoción profesional. Dichas decisiones son tomadas sólo y exclusivamente sobre la base de las competencias, experiencia y el potencial profesional de los individuos y de los resultados conseguidos por éstos.

En particular, Pirelli se propone:

- valorar y promover las diferencias individuales en todos los procesos empresariales;
- identificar y eliminar cualquier forma de discriminación que impida el acceso en igualdad de condiciones a cualquier oportunidad laboral;
- garantizar la igualdad de trato de sus empleados en todos los sectores, tareas y grados; y en todos los encargos de responsabilidad, valorizando los resultados y el potencial de cada individuo;
- fomentar la diversificación de las elecciones profesionales de la persona.

Pirelli **pide el apoyo** activo y participativo de los empleados del Grupo para poner en práctica los principios y las intenciones contenidas en esta Declaración.

Se diseñarán procedimientos para la salvaguarda y tutela de la igualdad de oportunidades con el objetivo de facilitar el logro de los objetivos propuestos.

WE ARE ALL THE SAME

PROYECTO DE GRUPO “IGUALDAD DE OPORTUNIDADES”.

El Comité de Dirección de Igualdad de Oportunidades, creado en 2005 con el propósito y la responsabilidad de supervisar los planes empresariales en relación a la igualdad de oportunidades, ha preparado el proyecto del Grupo “Igualdad de Oportunidades”.

El proyecto, que se fundamenta en la Declaración de Grupo sobre la igualdad de oportunidades, nace con el objetivo de garantizar el respeto del principio de igualdad de trato en el lugar de trabajo a través de acciones de formación y de comunicación interna, así como en una serie de acciones positivas en el ámbito de la gestión de los Recursos Humanos.

GERENTE DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES .

A fin de garantizar una aplicación eficiente de los principios de igualdad de trato expuestos en la Declaración y establecer una guía operativa para la realización del proyecto **Igualdad de Oportunidades**, Pirelli prevee el cargo de Gerente de Igualdad de Oportunidades en cada país donde está presente.

El Gerente de Igualdad de Oportunidades de país responde funcionalmente al Gerente de Igualdad de Oportunidades del Grupo, nombrado por el Presidente, y se responsabiliza de la gestión y de la monitorización de la evolución de los programas Equal Opportunities a nivel local.

PROCEDIMIENTO DE VIGILANCIA Y TUTELA DEL LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES.

A fin de salvaguardar la igualdad de oportunidades tal y como se anuncia en la Declaración del Grupo sobre la **Igualdad de Oportunidades**, Pirelli activa procedimientos internos para la vigilancia y tutela del cumplimiento de la Declaración en cada una de sus Compañías o Afiliadas, que actuará en coherencia con la regulación y las prácticas locales.

ACCIONES.

Valorización de los recursos humanos.

Con el objetivo de promover las diferencias en todos los procesos empresariales y garantizar la igualdad de oportunidades de crecimiento profesional en todas las funciones y ámbitos del Grupo, Pirelli se compromete a llevar a cabo “acciones positivas” específicas en la selección, desarrollo y formación de los recursos humanos.

1. Selección.

La creación, para la selección de personal a cualquier nivel organizativo, de un grupo de candidatos lo más paritario posible entre hombre-mujer. La implementación, a nivel de país, de mecanismos de control periódico de los procesos de contratación, monitorizados por el Gerente de Igualdad de Oportunidades. La promoción de medidas específicas en las áreas funcionales de mayor desequilibrio numérico a fin de incrementar a medio plazo la presencia femenina.

2. Formación.

Organización de cursos de formación específicos que incentiven la sensibilización y la valoración de la diversidad.

3. Desarrollo

Perseverancia en el respeto de la igualdad de oportunidades:

- en la oferta de acciones de formación, de experiencias que comporten movilidad internacional, de nuevas oportunidades profesionales, etc.
- en las fases de análisis y evaluación relacionadas con los proyectos de carrera, como por ejemplo las referentes a mejoras profesionales, de retribución, etc

Conciliación del trabajo con la vida privada.

Las iniciativas de work-life balance son acciones ideadas por la empresa a fin de facilitar la conciliación del trabajo con la vida privada.

Pirelli se propone ampliar y extender la oferta de estas iniciativas prestando especial atención a los temas sociales relacionados con la igualdad de oportunidades.

En relación a demandas locales específicas y en coherencia con los diferentes contextos sociales y normativos, Pirelli se compromete a acometer y sostener iniciativas específicas, incluyendo las siguientes:

1. acciones sobre los tiempos de trabajo:

- part-time predefinido en su duración (a la vuelta de la maternidad o frente a exigencias personales específicas);
- flexibilidad de horario predefinido en su duración (a la vuelta de la maternidad o frente a exigencias personales específicas).

2. acciones de soporte para la familia:

- guardería de empresa o asociada (terciarizada);
- asistencia domiciliaria para familiares ancianos de empleados;
- colonias de vacaciones o estancias gratuitas para los hijos de los empleados;
- facilitar ayudas para asistencia sanitaria a empleados y sus familiares;
- condiciones especiales a empleados para gozar de instalaciones sanitarias específicas.

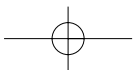
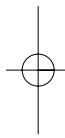
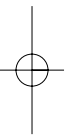
Los gerentes de Igualdad de Oportunidades de cada país realizarán, a nivel local, un informe periódico sobre los resultados, cualitativos y cuantitativos, de las acciones citadas anteriormente, coordinándose a nivel central por el Gerente de Igualdad de Oportunidades de Grupo.

WE ARE ALL PIRELLI PEOPLE

COMUNICACIÓN.

El "Proyecto Igualdad de Oportunidades", con los contenidos y acciones futuras reflejadas anteriormente, será objeto de una acción principal de comunicación dirigida a todos los empleados del Grupo.

Dicha comunicación se realizará a través de la difusión de impresos y la colocación de los principales documentos en todos los tableros de la empresa y así como también a través de la publicación por Intranet del contenido del proyecto, en una sección expresamente creada para él mismo y a la cual todos tendrán acceso.



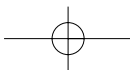


POWER IS NOTHING WITHOUT OUR PEOPLE.



La marca  logo no se debe utilizar en sustitución de la letra P.

El uso en "People" como letra es una excepción autorizada específicamente sólo para uso interno en el ámbito del presente proyecto.





INTERNAL USE ONLY