

POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE **- Diversità, Equità e Inclusione -**

La presente Politica per la Parità di Genere, definita dall'Alta Direzione aziendale di **S.P.D. S.r.l.** in coordinamento con il proprio Comitato Guida, si propone di tutelare la diversità e le pari opportunità nei luoghi di lavoro della sua organizzazione, promuovendo la diffusione di tale finalità alle proprie parti interessate (interne ed esterne) in conformità alle relative linee guida contenute nella prassi UNI/PdR 125:2022. I principi, gli obiettivi generali e gli impegni contenuti nel documento di politica, rappresentano il percorso di crescita della nostra società nei confronti dei temi relativi alla parità di genere, alla valorizzazione delle diversità ed all'empowerment femminile.

I contenuti del presente documento, sono in parte collegati ai contenuti del documento aziendale di Politica per la Responsabilità Sociale, redatto in base allo standard SA8000:14 (es.: obiettivi per il rispetto di requisiti e impegni contro le discriminazioni, per la corresponsione delle retribuzioni ed in materia di contrasto al lavoro forzato ed obbligato con relativi abusi e molestie a danno dei lavoratori e delle lavoratrici). La presente politica inoltre, per quanto applicabile, si integra con le altre politiche aziendali di Qualità, Sicurezza, Ambiente ed Anticorruzione, nonché con il Codice Etico aziendale ex D.Lgs. 231/2001.

Principi e Impegni.

S.P.D. S.r.l. ha implementato un Sistema di Gestione per la Parità di Genere in conformità alla UNI/PdR 125:2022, avviando un percorso interno finalizzato al raggiungimento di una più equa parità di genere in conformità con le policy aziendali.

S.P.D. S.r.l. crede fermamente in una cultura fondata sul rispetto e sulla valorizzazione delle diversità di genere, età, origine, sociali, religiose, idee politiche, abilità psicofisiche, identità ed orientamento sessuale ed altri eventuali fattori che potrebbero rappresentare elementi di distinzione e discriminazione.

S.P.D. S.r.l. si impegna:

- ❖ ad applicare prassi di gestione e sviluppo delle risorse umane che promuovano una cultura di accesso inclusiva di accesso a mansioni aziendali e di crescita nel percorso professionale garantendo uguali possibilità a tutto il personale e favorendo il rafforzamento del genere femminile;
- ❖ a garantire che i generi siano equamente rappresentati tra i relatori dei vari eventi aziendali, eventuali convegni ed altre analoghe attività;
- ❖ a promuovere attività di comunicazione e di coinvolgimento dei diversi stakeholder aziendali (interni ed esterni) sui temi dell'inclusione, della parità di genere e dell'integrazione;
- ❖ a gestire dette comunicazioni in modo trasparente (comprese le attività di marketing e pubblicità), esternando la volontà aziendale di perseguire la parità di genere, valorizzare le diversità e supportare il rafforzamento del genere femminile;
- ❖ a garantire la partecipazione equa e paritaria del proprio personale, a percorsi di formazione e di valorizzazione, con presenza di entrambi i sessi (inclusi corsi sulla leadership);
- ❖ a promuovere la mobilità interna e la successione a posizioni manageriali, in coerenza con i principi aziendali di inclusività e rispetto della parità di genere;
- ❖ ad assicurare la corresponsione del salario variabile, in maniera equa con criteri basati su elementi non discriminatori e di carattere oggettivo (es.: abilità professionali, anzianità di servizio, produttività, ecc.);
- ❖ alla tutela della maternità/paternità adottando – per quanto possibili/richieste - misure per favorire/migliorare la conciliazione dei tempi di vita personale e lavorativa, oltre il CCNL di riferimento (es.: congedi di paternità oltre il CCNL, part-time reversibile, smart working, ecc.);
- ❖ a mantenere eventuali benefit e a promuovere iniziative che valorizzino l'esperienza della genitorialità, tutelando la relazione tra persona e azienda prima, durante e dopo la maternità/paternità;
- ❖ creare un ambiente di lavoro inclusivo, collaborativo, solidale, trasparente e aperto all'ascolto di tutto il personale.

Obiettivi

S.P.D. S.r.l. ha definito i seguenti obiettivi, dettagliati nel “Piano Strategico” aziendale, anche attraverso Indicatori di Performance (KPI), sulla base delle relative Aree Tematiche di cui alla UNI/PdR 125:2022:

- **Cultura e strategia:** miglioramento dell’ambiente di lavoro aziendale, favorendo e sostenendo capacità di inclusione, parità di genere e valorizzazione delle diversità di genere. Lotta al superamento di ogni stereotipo, discriminazione o pregiudizio – anche inconsapevole (unconscious bias) – fondato su questioni di genere,
- **Governance:** implementazione di un modello di governance aziendale volto a definire gli adeguati presidi organizzativi e la presenza del genere di minoranza negli organi di indirizzo e controllo aziendali, nonché la presenza di processi volti ad identificare e porre rimedio a qualsiasi evento di non inclusione.
- **Processi HR:** attuazione di processi in ambito HR, relativi ai diversi stadi che caratterizzano il ciclo di vita di una risorsa nell’organizzazione aziendale, basati su principi di inclusione e rispetto delle diversità.
- **Opportunità di crescita ed inclusione delle donne in azienda:** miglioramento della capacità aziendale di creare accessi neutrali dei generi ai percorsi di carriera e di crescita interni e la relativa accelerazione.
- **Equità remunerativa per genere:** attuazione di processi per il bilanciamento della remunerazione in logica di total reward, comprendente quindi anche compensi non monetari quali sistemi di welfare e well-being.
- **Tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro:** attuazione di politiche a sostegno del personale nelle proprie attività genitoriali e di caregiver.

I KPI costituiscono una parte importante delle informazioni necessarie per determinare e spiegare come l’azienda progredisce verso gli obiettivi prefissati.

La presente politica viene riesaminata in occasione delle Revisioni Periodiche dell’Alta Direzione aziendale, per relativa conferma o aggiornamento (sulla base degli accadimenti, dei cambiamenti e dei risultati dei monitoraggi e delle verifiche), come parte della verifica e del miglioramento continuo del Sistema di Gestione per la Parità di Genere.

L’Alta Direzione aziendale:

- ✓ assegna risorse (budget), responsabilità ed autorità adeguate, per la persecuzione, il raggiungimento ed il mantenimento degli obiettivi di parità di genere stabiliti;
- ✓ ha nominato un comitato guida per l’efficace adozione e la continua ed efficace applicazione della politica per la parità di genere (generale e correlate).

I contenuti della presente Politica per la Parità di Genere, sono oggetto di formazione e di sensibilizzazione per tutto il personale e, in particolare, per il management della nostra organizzazione; la stessa è coordinata da una figura aziendale responsabile (designata dall’Alta Direzione), in possesso delle necessarie competenze, ed è resa disponibile sul sito aziendale e viene comunicata/diffusa all’interno della nostra organizzazione ed a tutte le proprie parti interessate.

Tutto il personale aziendale e le altre parti interessate, per quanto di competenza, sono invitati a collaborare per attuare ed affinare le disposizioni contenute nel presente documento e per raggiungere gli obiettivi indicati.

Milano,

L’Amministratore Unico