

LA DIVERSITÀ È RICCHEZZA

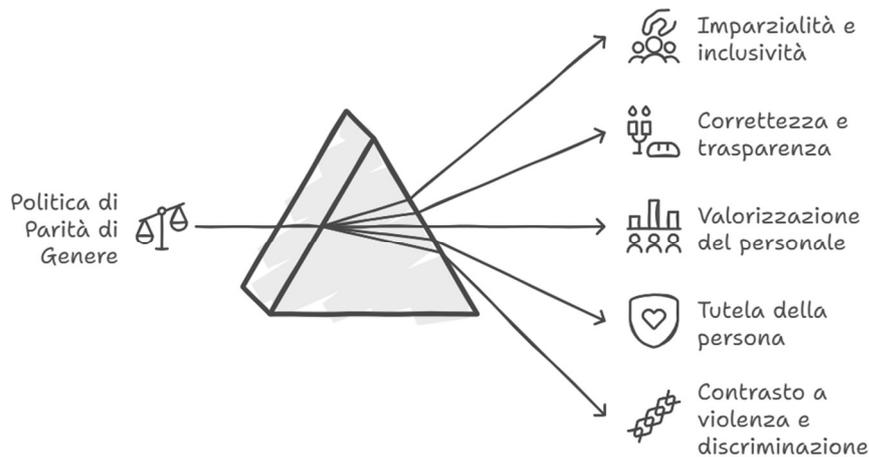
Politica per
la Parità di genere
di Sviluppo Lavoro Italia

Prassi di riferimento
UNI/PdR 125:2022

13 febbraio 2025

5 PRINCIPI 8 POLITICHE

LA POLITICA DI PARITÀ DI GENERE: I 5 PRINCIPI



1 Imparzialità e inclusività

Sviluppo Lavoro Italia si impegna affinché tutti i suoi amministratori, dipendenti e collaboratori agiscano con un approccio aperto, imparziale e rispettoso, mettendo sempre al centro il benessere delle organizzazioni che supportano. L'azienda ha a cuore il suo personale e si dedica a garantire un ambiente di lavoro equo, inclusivo e privo di discriminazioni, dove ognuno, indipendentemente da razza, religione, sesso, età, opinioni politiche o condizioni fisiche, possa sentirsi rispettato e valorizzato.

2 Correttezza e trasparenza

L'Azienda si impegna a garantire che il personale adotti sempre comportamenti etici, tutelando la dignità di ogni persona e promuovendo un ambiente di rispetto reciproco. Ogni attività viene svolta con impegno e correttezza, seguendo le normative vigenti e le procedure interne. Sviluppo Lavoro Italia, inoltre, lavora con trasparenza e chiarezza, assicurandosi che nessun gruppo o individuo venga privilegiato.

3 Valorizzazione del personale

La gestione delle risorse umane si basa sul rispetto per ogni persona e sulla promozione delle pari opportunità, in un ambiente di lealtà, fiducia e

trattamento equo. L'azienda è impegnata a favorire una cultura inclusiva, meritocratica e paritetica, e per questo si dedica a:

- Creare un ambiente che accoglie e rispetta le diversità
- Riconoscere, sostenere e celebrare la parità di genere in tutti gli ambiti e a tutti i livelli
- Promuovere politiche meritocratiche che garantiscano a tutti pari opportunità per una crescita professionale

4 Tutela della persona

Sviluppo Lavoro Italia porta avanti le proprie attività nel pieno adempimento della legislazione vigente, garantendo condizioni di lavoro sicure e tutelate. I rapporti tra i dipendenti sono basati su principi di civile convivenza, promuovendo sempre il rispetto reciproco dei diritti e delle libertà di ciascuno. L'obiettivo è mantenere un ambiente di lavoro positivo, caratterizzato da un clima relazionale positivo, che valorizzi la dignità e la reputazione di ogni persona.

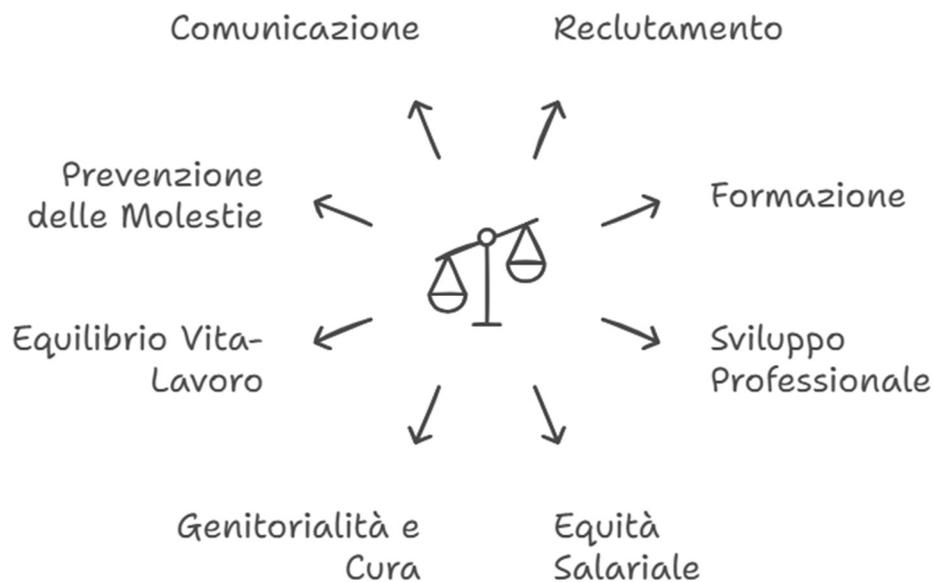
5 Contrasto ad ogni forma di violenza e discriminazione

L'Azienda assicura che tutte le relazioni di lavoro, sia interne che esterne, siano sempre caratterizzate dal massimo rispetto, senza alcuna forma di intimidazione, minaccia, offesa verbale o fisica. Ogni dipendente o collaboratore che ritenga di essere stato oggetto di molestie o discriminazioni può segnalare l'accaduto, utilizzando le modalità previste per le segnalazioni.

Sviluppo Lavoro Italia, inoltre, garantisce che il proprio Sistema di Gestione della Parità di Genere soddisfi i requisiti della UNI/PdR 125:2022, allineandosi alla Strategia per la Parità di Genere 2020-2025 dell'Unione Europea. Gli obiettivi a cui si ispira includono:

- ✓ Favorire la partecipazione delle donne al mercato del lavoro
- ✓ Ridurre il divario retributivo e pensionistico tra uomini e donne
- ✓ Promuovere i principi di equità nei processi decisionali
- ✓ Combattere gli stereotipi e la violenza di genere

LE 8 POLITICHE SULLA PARITÀ DI GENERE DI SVILUPPO LAVORO ITALIA



In maniera esplicita, e in linea con le prassi interne già in vigore, Sviluppo Lavoro Italia si propone di incorporare il principio della **gender equality**, della non discriminazione, delle pari opportunità di carriera nei processi organizzativi e di gestione delle risorse umane. In tale direzione, il percorso intrapreso consentirà di consolidare le modalità di presidio e promozione delle tematiche legate alla parità tra i generi e alla diversità, in una strategia proattiva per il superamento di ogni stereotipo.

L'azienda è impegnata in una fase di **rinnovo del CCAL**, che prevede la revisione degli aspetti normativi ed economici. L'aggiornamento della disciplina dello svolgimento del rapporto di lavoro ha come oggetto anche lo sviluppo professionale, la mobilità interna, l'orario di lavoro e tutti gli strumenti volti a migliorare e garantire il work-life balance del personale aziendale; è anche previsto l'aggiornamento del sistema professionale. Al termine di tale percorso, e alla luce degli elementi migliorativi individuati nel nuovo Contratto Aziendale, verrà aggiornato il Piano Strategico e i relativi obiettivi in esso contenuti.

La Politica generale sulla parità di genere prevede la definizione e il **Riesame periodico degli obiettivi**, per valutare l'idoneità ed effettuare modifiche o integrazioni, congiuntamente al Comitato Guida per la Parità di Genere.

1

Selezione e assunzione (recruitment)

Sviluppo Lavoro Italia realizza le attività di selezione e assunzione attraverso processi consolidati e standardizzati, che evitano qualsiasi discriminazione, garantiscono equità e meritocrazia e valorizzano le diversità. Per questo motivo le procedure adottate orientano le offerte di lavoro in modo neutrale rispetto al genere, utilizzando un linguaggio inclusivo. La scelta della candidatura più adatta per ogni posizione è fondata unicamente su criteri legati all'esperienza, alle capacità e alle competenze. Le modalità e le fasi di selezione previste dalle procedure, inoltre, sono costruite in modo da escludere ogni influenza derivante da *bias* e stereotipi.

2

Formazione

Sviluppo Lavoro Italia valorizza l'apprendimento continuo e rende facilmente accessibili a tutto il personale dell'azienda le opportunità di formazione e sviluppo. Pone particolare attenzione alle tematiche della Parità di Genere e del benessere organizzativo, in modo che i talenti e le risorse individuali siano coinvolti e possano contribuire a incrementare la produttività.

I temi della parità di genere e dell'inclusione saranno fulcro della politica formativa interna. A questo scopo, e in corrispondenza della pagina web dedicata alla formazione, l'Azienda ha già predisposto una sezione alla quale tutti i lavoratori potranno accedere per fruire di corsi sulla cultura aziendale del rispetto e dell'inclusione.

3

Sviluppo professionale

Sviluppo Lavoro Italia promuove una cultura basata sulla meritocrazia e sul rispetto delle persone, indipendentemente dal genere. In quest'ottica, durante tutto il ciclo della vita lavorativa del personale, verrà data grande attenzione alle pari opportunità di sviluppo professionale. L'Organizzazione intende bilanciare il più possibile la presenza di uomini e donne sui luoghi di lavoro e rafforzare la presenza femminile nelle posizioni di responsabilità, in un ambiente di lavoro che valorizzi pienamente le competenze. In particolare, l'Azienda intende:

- favorire la parità di genere in tutti i livelli di inquadramento, in particolare nelle figure manageriali

- orientare i processi formativi per sviluppare un sistema di competenze in armonia con gli obiettivi aziendali e le attitudini personali, favorendo i percorsi di carriera (in particolare per il personale femminile) e l’inclusione lavorativa a tutti i livelli

Inoltre, al fine di favorire un ambiente inclusivo che non ostacoli la partecipazione femminile, l’Azienda promuove un orientamento all’equilibrio di genere tra i relatori partecipanti a tavole rotonde, eventi e convegni.



Equità salariale

La politica di remunerazione di Sviluppo Lavoro Italia è guidata dai principi di oggettività, equità e trasparenza, ed è orientata alla valorizzazione delle diverse responsabilità dei ruoli.

L’Azienda promuove la parità di genere in tutti i livelli di inquadramento. In quest’ottica, Sviluppo Lavoro Italia prevede di analizzare il modello di retribuzione e individuare eventuali azioni positive per ridurre progressivamente i potenziali divari retributivi.



Genitorialità, cura

Anche a tutela della genitorialità, Sviluppo Lavoro Italia supporta i dipendenti durante e dopo periodi di lunga assenza dal lavoro. Per evitare qualsiasi discriminazione durante e dopo un congedo, l’Azienda detiene una cornice di misure utile a soddisfare le esigenze di bilanciamento tra gli impegni di lavoro e di cura familiare.

Anche alla luce delle azioni positive già realizzate, sono previste le seguenti iniziative a tutela e valorizzazione della genitorialità:

- realizzazione di programmi specifici di informazione per i congedi di maternità/paternità circa gli eventuali cambiamenti che avvengono sul luogo di lavoro durante il congedo attraverso lo sviluppo dell’iniziativa aziendale “Keep in touch”, con adesione su base volontaria e volta a favorire il riorientamento e il reinserimento lavorativo del genitore lavoratore
- promozione informativa del congedo di paternità affinché ne usufruiscano tutti i potenziali beneficiari per l’intero periodo previsto dalla normativa in merito
- conduzione di laboratori e di condivisione delle esperienze di genitorialità, per diffondere una cultura dell’equità di genere in rapporto ai carichi di cura.



Conciliazione dei tempi di vita-lavoro (work-life balance)

Sviluppo Lavoro Italia sostiene il benessere psicofisico individuale e familiare delle persone. Mette a disposizione di tutto il personale soluzioni flessibili di lavoro e iniziative di welfare, per soddisfare le esigenze di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, con e senza carichi di cura.



Attività di prevenzione di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia) sui luoghi di lavoro

L'Azienda riconosce il diritto delle persone che operano al suo interno a essere trattate con dignità e rispetto, e a essere tutelate nella propria libertà personale.

L'Azienda intende:

- individuare il rischio di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia) alla luce della Salute e Sicurezza sul Luogo di Lavoro, valutando gli ambienti di lavoro anche da questo punto di vista. Si intende preparare un Piano per la prevenzione e gestione delle molestie sul lavoro
- fornire una attività di informazione specifica sulla "tolleranza zero" rispetto a ogni forma di violenza nei confronti dei/delle dipendenti, incluse le molestie sessuali
- pianificare e attuare delle verifiche (survey) periodiche presso i/le dipendenti per indagare su eventuali esperienze di molestie o comportamenti inappropriati
- assicurare una costante attenzione al linguaggio utilizzato, sensibilizzando una comunicazione il più possibile gentile e neutrale
- promuovere il benessere organizzativo anche attraverso attività di sensibilizzazione e formazione.



Comunicazione

La politica di parità di genere sarà comunicata, compresa, documentata e applicata all'interno dell'organizzazione.

Tutto il personale sarà coinvolto periodicamente e formalmente a esprimere opinioni e proposte su possibili miglioramenti del contesto aziendale o sulla scelta di attività per prevenire situazioni/comportamenti a rischio di discriminazione. Il personale sarà sollecitato

a inviare un parere sull'applicazione in azienda dei principi di parità di genere, equità salariale, strumenti di welfare, etc.

La politica della parità di genere sarà comunicata e diffusa tramite comunicazione interna e sito istituzionale.