

# POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE

## IL PERCORSO VERSO LA PARITÀ DI GENERE

In coerenza con la visione strategica, SUADERS Srl ha deciso di adottare un Sistema di Gestione per la Parità di Genere (SGPG) conforme alla UNI/PdR125:2022, quale valido strumento per valorizzare la parità di genere relativa alla presenza e alla crescita professionale delle donne, promuovendo la cultura inclusiva e l'attivazione di processi in grado di sviluppare l'empowerment femminile.

Il conseguimento della certificazione rappresenterà solo il primo passaggio in un percorso d'implementazione delle politiche di parità di genere, nell'ottica del miglioramento e della promozione dell'uguaglianza di genere. La certificazione, infatti, ha l'obiettivo di dare evidenza al percorso di accompagnamento che l'Azienda ha fatto suo sin dalla costituzione, mediante l'adozione di policy idonee a ridurre il divario di genere con conseguenti benefici per il benessere del personale, oltre agli impatti reputazionali ed etici.

## I PRINCIPI ISPIRATORI

I Principi fondamentali alla base della Politica per la Parità di Genere sono:

- IMPARZIALITÀ E INCLUSIVITÀ
- CORRETTEZZA E TRASPARENZA
- VALORIZZAZIONE DEL PERSONALE
- TUTELA DELLA PERSONA
- CONTRASTO AD OGNI FORMA DI VIOLENZA E DISCRIMINAZIONE

L'impegno di SUADERS Srl affinché il proprio sistema di gestione per la parità di genere soddisfi i requisiti specificati nella UNI/PdR 125:2022, è ispirato - in linea con la *Strategia per la parità di genere 2026-2030 definita dall'Unione Europea* - al perseguimento dei seguenti obiettivi:

- ✓ aumento della partecipazione delle donne al mercato del lavoro;

- ✓ riduzione del divario retributivo e pensionistico fra uomini e donne, anche per combattere la povertà femminile;
- ✓ promozione della parità tra uomo e donna nel processo decisionale;
- ✓ contrasto agli stereotipi, alla violenza di genere e protezione e sostegno alle vittime.

### L'IMPEGNO DELLA DIREZIONE

Per favorire il raggiungimento dei principi e degli obiettivi enunciati, la Direzione ritiene importante l'assegnazione di idonee risorse per l'adozione e il mantenimento del SGPG al fine di sviluppare un modello organizzativo che promuova la parità di genere e valorizzi l'equità e l'inclusività.

SUADERS Srl si impegna:

- ✓ ad adottare strumenti per prevenire ogni forma di discriminazione di genere e per contrastare qualsiasi atto lesivo della dignità del personale, indipendentemente dal ruolo ricoperto e dal livello di responsabilità;
- ✓ a valorizzare le diversità in ogni processo aziendale: dalla ricerca e selezione delle risorse umane all'accesso alla formazione, dalla definizione delle politiche retributive alla valutazione delle performance e all'attribuzione dei sistemi premianti, dalla selezione dei fornitori all'erogazione dei servizi/ fornitura dei prodotti;
- ✓ raggiungere l'equilibrio uomo-donna nella compagine aziendale
- ✓ a sostenere il welfare familiare dei/le propri/e dipendenti atti al raggiungimento di un equilibrato *work-life balance* attraverso modalità di lavoro (*smart working, part time, orari di lavoro flessibili*), ove applicabili, tali da favorire la conciliazione tra attività professionale e vita privata. Quindi la SUADERS Srl, ove applicabile, si impegna a promuovere accordi specifici per consentire il lavoro part-time a chi ne faccia richiesta; ad offrire, ove applicabile, flessibilità di orario, stabilendo e comunicando regole e procedure semplici ed accessibili per usufruirne; ad effettuare una revisione periodica delle esigenze di flessibilità

dei/delle dipendenti e ad offrire la possibilità, secondo applicabilità, di smart working/telelavoro o di altre forme di lavoro flessibile, e orario elastico;

- ✓ a favorire azioni di informazione, sensibilizzazione, engagement del personale sui temi delle pari opportunità e dell'empowerment femminile, evitando stereotipi e promuovendo la visibilità del contributo femminile, anche agli stakeholders;
- ✓ a promuovere una comunicazione che dichiari in modo trasparente la volontà di conseguire la parità di genere e valorizzare la diversità e supportare l'empowerment femminile. Attraverso la pubblicazione della presente Politica sul proprio Sito, l'Organizzazione fornisce un efficace ed effettivo approccio di comunicazione esterna. L'obiettivo di voler rendere fruibile la stessa da tutto il personale avviene, altresì, attraverso diversi canali di comunicazione interna che, ad esempio, includono la formazione, la messa a disposizione del materiale formativo e il questionario interno;
- ✓ ad assicurare l'istituzione, presenza ed efficacia di un Comitato Guida per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni in conformità alle prescrizioni della PdR;
- ✓ a garantire che il linguaggio e l'approccio, in fase di recruitment e durante la fase successiva di *onboarding*, siano privi di qualsiasi riferimento e atteggiamento discriminatori per assicurare una selezione neutrale e un ambiente di lavoro protetto;
- ✓ a prevenire ed evitare qualsiasi tipo di molestia fisica, verbale e psicologica nell'ambiente di lavoro e a garantire la presenza di una procedura specifica per la gestione delle molestie e mobbing e tutela del personale attraverso la disposizione di un canale per le segnalazioni che sia fruibile da tutti e tutte. Nella fattispecie, avendo lo scopo di tutelare privacy ed anonimato del/la segnalante, l'Organizzazione predispone la cassetta delle lettere all'interno dei propri uffici, gestita solo da Comitato Guida che prenderà in carico la suddetta segnalazione approntando qualsiasi provvedimento necessario alla tutela e alla sicurezza del/lla segnalante;

- ✓ ad assicurare la presenza di politiche in grado di garantire la partecipazione equa e paritaria a percorsi di formazione e di valorizzazione, con la presenza di entrambi i sessi, inclusi corsi sulla leadership e l'equità salariale a parità livello. L'Organizzazione sostiene la partecipazione della donna all'interno del mercato economico del lavoro, nel proprio contesto lavorativo, alla vita economica e alle decisioni economiche e politiche incentivando un allargamento atto all'innovazione e alla performance;
- ✓ A garantire che i generi siano equamente rappresentati tra i relatori del panel di tavole rotonde, eventi, convegni o altro evento anche di carattere scientifico, incrementando le carenze di ambo i generi qualora siano presenti in modo tale da ricercare ed attuare la parità ed equilibrio;
- ✓ a promuovere ed incentivare:
  - o la presenza di politiche di mobilità interna, di meccanismi di analisi del Turnover in base al genere;
  - o la presenza di meccanismi di protezione del posto di lavoro e di garanzia del medesimo livello retributivo nel post-maternità;
  - o la possibilità di successione a posizioni manageriali coerenti con i principi di un'organizzazione inclusiva e rispettosa della parità di genere;

E quindi, si impegna ad implementare e promuove la presenza di

- o di policy, oltre il CCNL di riferimento, dedicate alla tutela della maternità/ paternità e servizi per favorire la conciliazione dei tempi di vita personale e lavorativa (congedo di paternità oltre il CCNL, procedure/attività post maternità/paternità per il back to work, coaching, part-time reversibile, smart working, programmi di engagement, su base volontaria, durante il congedo di maternità/paternità)
- ✓ In relazione alle proprie politiche e risorse, l'organizzazione si impegna:
  - o a garantire che le riunioni di lavoro siano tenute in orari compatibili con la conciliazione dei tempi di vita familiare e personale;

- o a garantire che alle riunioni di lavoro possano partecipare anche i lavoratori e le lavoratrici a part-time e con contratti di lavoro flessibili, discontinui, ecc...

### **POLITICHE SPECIFICHE SULLA PARITÀ DI GENERE**

Le policy per la parità di genere, sviluppate in relazione alla politica, sono relative ai temi del Piano strategico:

1. Governance
2. Processi HR
3. Selezione ed assunzione (recruitment)
4. Gestione della carriera
5. Opportunità di crescita ed Inclusione delle donne in Azienda
6. Equità salariale
7. Genitorialità, cura
8. Conciliazione dei tempi vita-lavoro (work-life balance)
9. Attività di prevenzione di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia) sui luoghi di lavoro

### **MONITORAGGIO E ATTUAZIONE DELLA POLITICA**

La Politica sulla parità di genere, nel quadro più ampio delle linee programmatiche aziendali, prevede, ai fini di valutarne la continua idoneità, la definizione e il riesame periodico degli obiettivi sulla parità di genere.

### **DIFFUSIONE DELLA POLITICA**

La politica sulla parità di genere è comunicata e diffusa a tutto il personale e alle parti interessate mediante la comunicazione interna e la pubblicazione sul sito.



**Politica per la Parità di Genere**

**Rev. 1 del 10.02.26**