

POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE

1 Dicembre 2023

Revisione 01

Sem-Ar s.r.l.



Per Sem-Ar s.r.l., valori come diversità e inclusione hanno il potere di creare o favorire un ambiente lavorativo aperto, stimolante e virtuoso, capace di promuovere la migliore collaborazione tra le persone dell'azienda. A tale scopo, per Sem-Ar s.r.l. è un passo significativo formalizzare il proprio impegno attraverso attività mirate a favorire e sostenere lo sviluppo di un ambiente lavorativo inclusivo, che concretamente rifletta i valori fondamentali di una cultura aziendale a vantaggio di tutte le persone che ne fanno parte.

Di conseguenza, Sem-Ar s.r.l., con l'obiettivo finale sopra indicato, si propone di impegnarsi attivamente attraverso politiche mirate in attività di sensibilizzazione rivolte a tutto il personale, indipendentemente dalla posizione che questo ricopre. L'obiettivo è quello di assicurare che gli obiettivi, i principi, i criteri, le regole e le migliori pratiche definiti nel sistema di gestione per la parità di genere vengano effettivamente implementati e seguiti in azienda.

L'azienda si impegna anche a comunicare esternamente, ed in modo trasparente, l'impegno verso il perseguimento della parità di genere, la valorizzazione della diversità e supportare l'empowerment femminile.

Il sistema di gestione verrà quindi regolarmente valutato per identificare le necessità di miglioramento e garantire che sia costantemente aggiornato in base alle esigenze emerse, pur rimanendo fedele al suo scopo essenziale e invariabile, come descritto in precedenza. Ispirandosi anche alle direttive delineate nella normativa UNI/PdR 125:2022, Sem-Ar s.r.l. si impegna ad adottare interventi di miglioramento per promuovere:

- Pari opportunità di carriera;
- Pari trattamento economico;
- Condizioni di work-life balance adeguate alle diverse fasi di vita;
- Un ambiente di lavoro che promuove la diversità e l'inclusione, rifiutando stereotipi e discriminazioni in ogni forma;
- Una cultura aziendale improntata sulla parità di genere;
- Una riduzione dei bias nel processo di selezione dei candidati, attraverso la formazione di un team di valutatori misto.

La strategia per garantire la parità di genere, delineata con le sue fondamentali direttive, verrà messa in pratica attraverso i seguenti strumenti:

- L'istituzione di un Comitato per la Parità di genere volto a implementare, monitorare e migliorare le iniziative sulla parità di genere;
- La formulazione di una nomina ufficiale per i membri del Comitato sopramenzionato;
- La creazione di un Piano Strategico Aziendale dedicato alle politiche di parità di genere;
- L'aggiornamento regolare delle azioni da attuare nel suddetto Piano Strategico Aziendale;
- La divulgazione di questa Politica sulla parità di genere tramite il sito web e l'intranet aziendale.

L'organizzazione si impegna a garantire l'uguaglianza di genere attraverso azioni concrete che non solo soddisfino i requisiti e gli indicatori definiti nelle diverse aree specificate dalla Prassi UNI PdR 125:2022.

L'organizzazione, con l'obiettivo di mantenere un costante livello di soddisfazione in ogni fase della vita lavorativa delle proprie persone all'interno dell'organizzazione, prende in considerazione l'intero "ciclo di vita" delle loro esperienze, focalizzandosi sulle seguenti tematiche:

- Tema 1: processo di recruitment;
- Tema 2: gestione della carriera;
- Tema 3: equità salariale;
- Tema 4: genitorialità, cura;
- Tema 5: conciliazione dei tempi vita-lavoro;
- Tema 6: attività di prevenzione di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia) sui luoghi di lavoro.

Per ciascuno di questi aspetti, Sem-Ar s.r.l., ha identificato processi, insieme a obiettivi di parità chiari, realizzabili, specifici e misurabili. Questi obiettivi sono delineati nel piano strategico elaborato dal Comitato per la Parità di genere.

La Politica per la Parità di Genere di SemAr s.r.l. è stata sviluppata in stretta collaborazione e concordata con altri sistemi di gestione e documenti pertinenti, al fine di garantire un approccio olistico e integrato alla promozione dell'equità di genere. La nostra azienda riconosce l'importanza di allinearsi con principi e normative chiave che guidano la gestione delle risorse umane e promuovono l'uguaglianza di opportunità. In particolare, la Politica per la Parità di Genere è armonizzata con i seguenti documenti e normative:

- **Costituzione Italiana:** La Politica è conforme ai principi fondamentali sanciti nella Costituzione, che sottolinea l'importanza della parità di genere come valore fondante della società.
- **ISO 9001:** L'utilizzo della norma ISO 9001 contribuisce a definire chiaramente i requisiti e le definizioni necessarie per garantire l'efficacia della gestione aziendale e promuovere un linguaggio comune all'interno dell'organizzazione.
- **Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n.198:** La Politica è allineata alle disposizioni del Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, garantendo il rispetto delle normative nazionali che promuovono la parità di genere in ambito lavorativo.
- **L. 162/2021:** Le modifiche apportate al codice del 2006 sono integrate nella Politica per garantire la conformità alle ultime disposizioni legislative in materia di parità tra uomo e donna nel contesto lavorativo.
- **UNI EN ISO 19011, UNI CEI EN ISO/IEC 17021-1:** Le linee guida e i requisiti per gli audit dei sistemi di gestione, insieme alle valutazioni della conformità, sono implementati per garantire la misurabilità e la continua miglioramento della nostra politica.
- **UNI EN ISO 26000:** La guida alla responsabilità sociale è incorporata per assicurare che le nostre pratiche aziendali siano in linea con i principi di responsabilità sociale e sostenibilità.
- **UNI ISO 30415:** La gestione delle risorse umane, focalizzata sulla diversità e inclusione, è un elemento chiave nella definizione e nell'implementazione della Politica per la Parità di Genere.

Incorporando questi principi e standard, la Politica per la Parità di Genere di SemAr s.r.l. mira a creare un ambiente lavorativo equo, inclusivo e rispettoso, promuovendo la diversità e garantendo opportunità uguali per tutti i membri dell'organizzazione.

La Politica sarà soggetta a monitoraggio e revisione periodica per assicurare che la promozione dell'uguaglianza e della diversità sia costante sul luogo di lavoro. È importante comprendere che il percorso verso la parità di genere è un impegno continuo, che vede il coinvolgimento di ciascuna persona dell'azienda che contribuirà a preparare e guidare questo cammino.

La presente politica per la parità di genere di SemAr srl è valida per tutte le sedi e gli operatori dell'azienda.

L'attenzione di Sem-Ar s.r.l., nell'ambito del perseguimento e del mantenimento degli obiettivi sopra evidenziati è concentrata sulle seguenti aree, conformemente a quanto previsto dalla norma UNI 125:2022.

1. Cultura e strategia
2. Governance
3. Processi HR
4. Opportunità di crescita ed inclusione delle donne in azienda
5. Equità remunerativa per genere
6. Tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro

1. Politiche per il processo di recruitment

Sem-Ar s.r.l. impegna a promuovere l'assunzione di individui provenienti da diversi background e con varie abilità, con l'obiettivo di perseguire la parità di genere in tutte le fasi di selezione e assunzione. La procedura "Job posting con linguaggio neutro" del processo di recruitment di Sem-Ar s.r.l. stabilisce che gli annunci di lavoro siano redatti con un linguaggio neutro dal punto di vista di genere, al fine di garantire una maggiore attrattività e inclusione.

Allo stesso tempo, l'azienda rafforza l'importanza della meritocrazia nel processo di selezione, dove le esperienze, le capacità e le competenze sono i fattori determinanti nella scelta dei candidati migliori, escludendo qualsiasi valutazione legata al genere. Per eliminare possibili bias Sem-Ar s.r.l. si impegna ad adottare la procedura "Composizione del team di recruiting e linee guida di valutazione" del processo di recruitment.

Sem-Ar s.r.l. vieta qualsiasi domanda o richiesta relativa al matrimonio, alla gravidanza o alle responsabilità di cura durante i colloqui di assunzione.

2. Gestione della carriera

Sem-Ar s.r.l. si impegna a integrare la dimensione della diversità e dell'inclusione nel modello di leadership e, di conseguenza, nel sistema di gestione delle prestazioni e della carriera. Offre opportunità di sviluppo professionale, promozioni e mobilità interna basate esclusivamente sulle capacità e il merito professionale, senza alcuna discriminazione di genere. Le opportunità di carriera e i programmi di sviluppo professionale sono aperti a tutti i dipendenti, senza distinzioni di genere.

Presso Sem-Ar s.r.l. si promuove una cultura basata sulla meritocrazia e sul rispetto delle persone, indipendentemente dal genere. Nei processi di sviluppo del talento e di pianificazione della successione, effettuiamo una selezione equa di candidati di entrambi i generi, con l'obiettivo di raggiungere una maggiore parità di genere nelle posizioni di leadership.

Organizziamo momenti formativi rivolti a tutti i dipendenti per sensibilizzare l'organizzazione sulla valorizzazione delle differenze, la parità di genere, l'inclusione e l'impatto che queste tematiche hanno sul nostro business.

In azienda impegniamo a coinvolgere in modo equo sia donne che uomini in almeno un corso di formazione all'anno in tutte le nostre iniziative e programmi formativi. La nostra persona è considerata un elemento strategico che influisce sia sul miglioramento continuo delle prestazioni che sul successo della nostra politica aziendale e di cambiamento organizzativo.

Infine, Sem-Ar s.r.l. si impegna a monitorare e comunicare i dati relativi allo stato delle assunzioni, alla situazione per genere, alla situazione maschile per ognuna delle professioni, alla formazione, alla promozione professionale, ai livelli, ai passaggi di categoria o di qualifica, ad altri fenomeni di mobilità, all'intervento della CIG, ai licenziamenti, ai prepensionamenti e pensionamenti, alla retribuzione effettivamente corrisposta, come specificato dalla procedura "analisi del turnover in base al genere" e dalla procedura "raccolta, monitoraggio e comunicazione dati relativi alle assunzioni, alla formazione e mobilità professionale" della gestione della carriera.

3. Equità salariale

Sem-Ar s.r.l. promuove azioni e comportamenti che sono allineati con la cultura aziendale e rispettano i principi di diversità, pari opportunità, valorizzazione delle conoscenze e delle competenze delle persone, equità e non discriminazione, come stabilito nel nostro Codice Etico.

Le revisioni retributive periodiche, i processi e i sistemi di incentivazione a breve e lungo termine sono basati sui principi di riconoscimento delle responsabilità assegnate, dei risultati conseguiti e della qualità del contributo professionale fornito. Queste valutazioni tengono conto del contesto e dei riferimenti di mercato pertinenti per ruoli simili o posizioni con responsabilità e complessità comparabili. I dati retributivi sul personale sono raccolti ed opportunamente comunicati al personale dipendente come specificato dalla procedura "revisione retributiva e comunicazione al personale dipendente".

Ci impegniamo a garantire l'equità e l'uguaglianza di opportunità nell'accesso a queste politiche retributive per tutti i nostri dipendenti, indipendentemente dal loro genere. Sem-Ar s.r.l. si impegna ad accogliere e valutare eventuali segnalazioni di disparità retributiva rispetto al genere come specificato dalla procedura "Segnalazione di Incongruenze retributive".

Sem-Ar s.r.l. comunica in modo trasparente i principi e le azioni che guidano lo sviluppo delle risorse umane.

4. Genitorialità e cura

La nostra organizzazione si impegna a rimuovere qualsiasi ostacolo alla genitorialità, sostenendo sia la maternità che la paternità attraverso iniziative mirate a soddisfare le esigenze di coloro che devono trovare un equilibrio tra lavoro e responsabilità familiari emergenti.

Questo impegno è guidato dai seguenti principi:

- Assistenza alla Maternità e paternità: La maternità e la paternità sono assistite con servizi di supporto prima, durante e dopo la nascita del bambino.
- Promozione del congedo di Paternità: Promuoviamo l'uso del congedo di paternità affinché tutti i potenziali beneficiari ne usufruiscano per l'intero periodo previsto dalla legge.

- Ri-orientamento dopo il congedo: formazione su cambiamenti avvenuti durante il periodo di assenza per corretto reinserimento lavorativo.

La nostra organizzazione riconosce l'importanza di sostenere i genitori in modo completo e inclusivo, garantendo che la maternità e la paternità siano viste come parte integrante della vita professionale e personale dei dipendenti, come specificato dalla procedura "supporto a maternità e paternità".

5. Conciliazione dei tempi vita-lavoro

La nostra organizzazione si impegna a offrire al proprio personale la possibilità di gestire il proprio tempo in modo da bilanciare la vita e il lavoro, tenendo conto sia degli obiettivi aziendali, sia del benessere psicofisico delle persone in azienda. I principi fondamentali che guidano il nostro approccio al bilanciamento tra vita e lavoro includono:

- **Inclusività:** Le misure per il bilanciamento tra vita e lavoro sono estese a tutto il personale, senza distinzioni di genere.
- **Flessibilità:** Offriamo diverse opzioni, tra cui il part-time, la flessibilità degli orari e il lavoro lo smart working per consentire al personale che lo richiede per motivi personali o familiari di adattare il loro programma lavorativo, laddove possibile, alle esigenze personali.
- **Collegamento telematico:** Qualora venga richiesto dal personale dipendente per motivi personali o familiari, consentiamo laddove possibile il collegamento telematico per il lavoro da remoto, indipendentemente dal tipo di contratto.

L'impegno di Sem-Ar s.r.l nel cercare di conciliare i tempi di vita-lavoro del personale dipendente è specificato nella procedura "conciliazione tempi vita-lavoro".

Per garantire questi principi fondamentali della conciliazione dei tempi vita-lavoro, Sem-Ar s.r.l. si impegna a revisionare periodicamente le esigenze di flessibilità del personale.

Inoltre, riconoscendo l'importanza che ciascun dipendente possa dedicare del tempo alle proprie attività personali e familiari, garantiamo l'accesso allo smart working laddove richiesto dal personale con motivazioni giustificate, purché ciò sia compatibile con le esigenze di efficienza e funzionalità dell'organizzazione.

Nel garantire flessibilità di orario e di modalità di lavoro, Sem-Ar s.r.l. si impegna a concordare con il personale delle riunioni di lavoro a cui possano partecipare tutte le persone coinvolte.

6. Prevenzione degli abusi

Sem-Ar s.r.l. si impegna fermamente a prevenire le molestie sessuali sul luogo di lavoro attraverso un percorso dedicato di sensibilizzazione che mira a creare consapevolezza tra i dipendenti e a guidarli verso comportamenti rispettosi.

Qualsiasi forma di violenza o molestia sul lavoro è inaccettabile e contrasta con i valori e l'impegno di Sem-Ar s.r.l.

La presente Politica rappresenta un'estensione e un approfondimento dei principi enunciati nel nostro Codice Etico ed è strettamente allineata ai valori e ai principi distintivi di Sem-Ar s.r.l.

Questa Politica stabilisce chiaramente le condotte proibite e impegna Sem-Ar s.r.l. a:

- Fornire formazione specifica a tutti i livelli dell'organizzazione per sensibilizzare e informare i dipendenti sulle questioni legate alle molestie, tra i quali i rischi inerenti ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia) alla luce della Salute e Sicurezza sul Luogo di Lavoro, distribuendo annualmente al proprio personale opuscoli informativi e di sensibilizzazione.
- Garantire un canale di segnalazione anonimo per consentire ai dipendenti di riferire qualsiasi situazione di molestia in modo confidenziale, come segnalato dalla procedura "segnalazione abusi".
- Designare un referente per la gestione degli accadimenti segnalati e per garantire che le segnalazioni siano trattate in modo appropriato e riservato.
- Effettuare sondaggi tra i dipendenti per rilevare eventuali episodi di turbamento o disagio, nonché comportamenti molesti
- Identificare e valutare ogni possibile rischio di abuso fisico, verbale o morale (molestie), conformemente alle disposizioni del Testo Unico Sicurezza sul lavoro (TU 81).
- Implementare un piano di prevenzione e gestione delle molestie.