




Politica sulla Parità di Genere

Codice Documento: PdR-PO


Revisione: 0

Data emissione: 12-02-2024

	Titolo	Revisione	Tipo
	Politica sulla parità di genere	0	Documento di lavoro
	Riferimento	Disponibilità	Stato
	UNI/PdR 125:2022	Confidenziale	Approvato

INDICE DEI CONTENUTI

1. PREMESSA.....	3
1.1. Scopo.....	4
1.2. I principi del sistema di gestione per la parità di genere.....	4
1.3. Campo di Applicazione.....	5
1.4. Riferimenti della politica	5
2. OBIETTIVI E IMPEGNI PER LA PARITÀ DI GENERE.....	6
2.1. Processo di Selezione (recruitment) ed Assunzione	6
2.2. Valorizzazione del potenziale e percorsi di carriera	7
2.3. Definizione politiche di Equità retributiva	8
2.4. Genitorialità, cura ed equilibrio tra la vita privata	8
2.5. Prevenzione abusi e molestie	8
2.5.1. Segnalazioni	9
2.6. Comunicazione.....	9
3. ADESIONE E DIFFUSIONE.....	10

	Titolo	Revisione	Tipo
	Politica sulla parità di genere	0	Documento di lavoro
	Riferimento	Disponibilità	Stato
	UNI/PdR 125:2022	Confidenziale	Approvato

1. PREMESSA


S3K S.p.A. (nel proseguo S3K o Azienda) in considerazione dell'attenzione che pone nella tutela e nella diffusione dei valori della diversità e dell'inclusione, ha deciso di adottare la presente Politica per la parità di genere che si propone di valorizzare e tutelare la diversità e le pari opportunità sul luogo di lavoro.

S3K ritiene che avere una popolazione aziendale il più eterogenea possibile assicuri una pluralità di punti di vista, incoraggi l'innovazione e contribuisca a creare un ambiente lavorativo stimolante. Questo porta l'Azienda a sostenere l'inclusione con l'obiettivo di creare un ambiente di lavoro senza discriminazioni. La parità di genere risulta essere uno dei pilastri di questa strategia.

In considerazione di ciò, la Direzione di S3K si impegna a:

- promuovere la consapevolezza sulla parità di genere in tutti gli ambiti aziendali;
- attivare momenti specifici di formazione in merito, nell'ambito della promozione della inclusività;
- definire ed attuare specifiche iniziative di monitoraggio delle opportunità di carriera e delle retribuzioni;
- valutare le azioni più opportune per il supporto alla conciliazione privato-lavoro (genitorialità, supporto a familiari non autosufficienti);
- rendere disponibili meccanismi sicuri per le segnalazioni di eventuali anomalie o criticità nelle attività, che mettano a rischio il perseguimento della parità di genere;
- sostenere e promuovere realtà attive nell'ambito della parità di genere.

A tale scopo, nell'intento di promuovere la parità di genere all'interno della propria organizzazione e verso le proprie terze parti, S3K ha definito un piano strategico, rivisto periodicamente, che dettaglia gli obiettivi identificati e indica come perseguirli. L'obiettivo è quello di impostare un modello gestionale che implementi processi in grado di sviluppare l'empowerment femminile nelle attività di business riconoscendo i bisogni e le esperienze specifiche delle donne, permettendo loro di vivere relazioni paritarie nel mercato del lavoro, e che garantisca nel tempo il mantenimento dei

	Titolo	Revisione	Tipo
	Politica sulla parità di genere	0	Documento di lavoro
	Riferimento	Disponibilità	Stato
	UNI/PdR 125:2022	Confidenziale	Approvato

requisiti definiti ed attuati, misurando gli stati di avanzamento dei risultati attraverso la predisposizione di specifici KPI (rif. UNI/PdR 125:2022) attraverso il quale mantenere e verificare tutte le azioni pianificate.

In tale ottica, in S3K è stato istituito un Comitato aziendale per la promozione della parità di genere, con il compito di attuare il piano strategico e realizzare e mantenere adeguato il sistema di gestione dedicato. Chi ha la responsabilità del sistema riferisce periodicamente alla direzione sulle attività svolte, in corso e previste, incluse le rilevazioni (Key Performance Indicator) definite.

La presente Politica si integra con le altre politiche aziendali oltre che con il Codice Etico.

A tutti coloro che lavorano in S3K, personale e non, e nella sua controllata, per le attività di propria competenza è richiesto di rispettare quanto indicato nel Sistema di Gestione della Parità di Genere e di applicare quotidianamente i principi contenuti nella presente Politica.


1.1. SCOPO

Il presente documento è stato redatto con l'obiettivo di definire un quadro generale all'interno del quale individuare le strategie e gli obiettivi necessari a sviluppare un modello culturale aziendale che sia rispettoso delle diversità di genere per prevenire qualsiasi forma di discriminazione. Gli obiettivi della Politica, così come meglio esplicitati nel successivo Cap. 2. sono quelli di promuovere la pluralità in tutte le sue dimensioni per massimizzare i benefici che ne derivano e generare valore all'interno degli ambienti lavorativi, conseguendo anche un vantaggio competitivo sul business.

1.2. I PRINCIPI DEL SISTEMA DI GESTIONE PER LA PARITÀ DI GENERE

I principi che guidano il Sistema Di Gestione per la Parità di Genere in S3K sono:

1. rispetto dei principi costituzionali di parità ed uguaglianza;
2. adozione di politiche e misure per favorire l'occupazione femminile;
3. adozione di misure che favoriscano l'effettiva parità tra uomini e donne nel mondo del lavoro, tra cui: pari opportunità nell'accesso al lavoro, parità reddituale, pari accesso alle

	Titolo	Revisione	Tipo
	Politica sulla parità di genere	0	Documento di lavoro
	Riferimento	Disponibilità	Stato
	UNI/PdR 125:2022	Confidenziale	Approvato

opportunità di carriera e di formazione, piena attuazione del congedo di paternità in linea con la normativa cogente e le migliori pratiche europee;

4. adozione di misure specifiche a favore delle pari opportunità, in linea con quanto stabilito dall'art. 3 della Costituzione


1.3. CAMPO DI APPLICAZIONE

La Politica sulla Parità di Genere troverà la sua applicazione concreta nei processi, nei regolamenti e nelle procedure aziendali di S3K ed è destinata a tutta la popolazione aziendale.

La politica si applica a tutti le lavoratrici e lavoratori con rapporto di lavoro subordinato, autonomo o parasubordinato, a prescindere dall'inquadramento contrattuale, nonché ai Consulenti e Fornitori se applicabile.

1.4. RIFERIMENTI DELLA POLITICA

- UNI PdR 125:2022;
- Agenda ONU 2030 - Sustainable Development Goals -SDGs;
- Principi del Global Compact delle Nazioni Unite;
- Women's Empowerment Principles delle Nazioni Unite;
- Dichiarazione Universale dei Diritti Umani dell'Assemblea Generale delle Nazioni Unite;
- Convenzioni delle Nazioni sui diritti delle donne, sull'eliminazione di ogni forma di discriminazione razziale, sui diritti dell'infanzia, sui diritti delle persone con disabilità;
- Modello Organizzativo 231 (comprensivo del Codice Etico);
- Politica Qualità e Ambiente;
- Procedura Segnalazioni (Whistleblowing).

	Titolo	Revisione	Tipo
	Politica sulla parità di genere	0	Documento di lavoro
	Riferimento	Disponibilità	Stato
	UNI/PdR 125:2022	Confidenziale	Approvato

2. OBIETTIVI E IMPEGNI PER LA PARITÀ DI GENERE

Con l’emissione e la conseguente pubblicazione di questa politica, S3K si impegna a recepire i principi della parità di genere, nell’intero percorso professionale e in tutte le fasi della vita lavorativa delle lavoratrici e dei lavoratori, a partire dal recruiting, passando per l’on boarding, lo sviluppo di carriera, fino all’uscita dall’Azienda.


L’obiettivo non è solo quello di aumentare la presenza femminile all’interno del contesto lavorativo ma anche di garantire pari opportunità di carriera, fino ai più importanti ruoli apicali, pari trattamento economico, condizioni di equilibrio tra la vita privata e il lavoro adeguate alle diverse fasi di vita e proattive nel riequilibrio dei carichi familiari tra uomini e donne, e inoltre un ambiente di lavoro che rifiuti stereotipi, discriminazioni, ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale e proponga invece una cultura della diversità e dell’inclusione.

Questa politica offre le linee guida da implementare attraverso le seguenti prassi e processi aziendali:

- Processo di Selezione (recruitment) ed Assunzione;
- Valorizzazione del potenziale e percorsi di carriera;
- Definizione politiche di Equità retributiva;
- Genitorialità, cura ed equilibrio tra la vita privata;
- Prevenzione abusi e molestie;
- Comunicazione.

2.1. PROCESSO DI SELEZIONE (RECRUITMENT) ED ASSUNZIONE

La valutazione del personale da assumere è effettuata in base alla corrispondenza dei profili dei candidati rispetto a quelli attesi ed alle esigenze della Società, assicurando la conformità con le leggi in materia di pari opportunità, la neutralità rispetto al genere ed evitando le possibili distorsioni cognitive legate agli stereotipi di genere dei soggetti interessati; le informazioni richieste sono

	Titolo	Revisione	Tipo
	Politica sulla parità di genere	0	Documento di lavoro
	Riferimento	Disponibilità	Stato
	UNI/PdR 125:2022	Confidenziale	Approvato

strettamente collegate alla verifica degli aspetti previsti dal profilo professionale e psico-attitudinale, nel rispetto della sfera privata e delle opinioni personali.

La Funzione Human Resource, garantire l'adozione di un lessico gender-neutral e inclusivo nella predisposizione e pubblicazione degli annunci relativi ad offerte di lavoro; nei limiti delle informazioni disponibili, adotta opportune misure per evitare favoritismi, nepotismi, o forme di clientelismo nelle fasi di selezione ed assunzione.


Da ultimo, assicura la trasparenza in tutte le fasi del processo di selezione ed assunzione e garantire che esperienze, capacità, competenze e professionalità siano gli unici criteri a guidare il processo di selezione.

2.2. VALORIZZAZIONE DEL POTENZIALE E PERCORSI DI CARRIERA

S3K evita qualsiasi forma di discriminazione nei confronti dei dipendenti e, nell'ambito dei processi di gestione e sviluppo del personale, così come in fase di selezione, le decisioni assunte tengono esclusivamente conto della corrispondenza tra i profili attesi e profili posseduti dai collaboratori e/o su considerazioni di merito.

S3K, assicura il rispetto dei principi di inclusione e meritocrazia, garantendo l'equità interna, le pari opportunità e valorizzando ogni forma di diversità nei percorsi di sviluppo professionale e nelle promozioni del personale; sostiene la parità di genere nei processi di nomina, con particolare riferimento a quelli riguardanti ruoli chiave e/o manageriali; l'accesso a ruoli e incarichi è anch'esso stabilito in considerazione delle competenze e delle capacità.

S3K utilizza e valorizza pienamente tutte le professionalità presenti nella struttura mediante l'attivazione delle leve disponibili per favorire lo sviluppo e la crescita di tutto il personale indistintamente senza alcuna disparità di genere; vengono messi a disposizione del personale, indistintamente, strumenti informativi e formativi, con l'obiettivo di valorizzare le specifiche competenze e il raggiungimento degli obiettivi, anche di qualità.

	Titolo	Revisione	Tipo
	Politica sulla parità di genere	0	Documento di lavoro
	Riferimento	Disponibilità	Stato
	UNI/PdR 125:2022	Confidenziale	Approvato

2.3. DEFINIZIONE POLITICHE DI EQUITÀ RETRIBUTIVA

S3K si impegna ad adottare pratiche di remunerazione eque per garantire che tutto il personale, indipendentemente dal genere, riceva un salario equo per il lavoro svolto e abbia l'opportunità di accesso agli stessi trattamenti retributivi; l'azienda garantisce politiche di remunerazione e incentivazione neutrali rispetto al genere e basati sull'imparzialità e la valorizzazione del merito.

Gli interventi retributivi, i processi e i sistemi di incentivazione di breve e lungo termine, tenendo conto del contesto e dei riferimenti di mercato applicabili, sono ancorati al riconoscimento delle responsabilità, ai risultati conseguiti e alla qualità dell'apporto professionale.

L'azienda monitora la neutralità delle politiche di remunerazione rispetto al genere e il gender pay gap, al fine di intraprendere eventuali azioni correttive ove necessario.

2.4. GENITORIALITÀ, CURA ED EQUILIBRIO TRA LA VITA PRIVATA


S3K nella tutela della genitorialità e dei caregiver e, più in generale, nella conciliazione dei tempi vita-lavoro adotta, indistintamente per tutto il personale indipendentemente, compatibilmente con le esigenze organizzative e di business, modelli di lavoro flessibili per valorizzare l'esperienza della genitorialità, supportare i caregiver nello svolgimento dei loro compiti quotidiani e garantire l'equilibrio vita-lavoro.

S3K garantisce e promuove l'accesso ai congedi parentali e alle opzioni di cura dei figli e dei caregivers al personale indipendentemente dal genere di appartenenza; cerca di rimuovere eventuali ostacoli alla genitorialità, supportando la maternità e la paternità cercando di soddisfare le esigenze di chi, in ragione del proprio stato connesso alla genitorialità, deve bilanciare il proprio impegno tra il lavoro e la vita privata.

S3K adotta una politica diffusa di smart working.

2.5. PREVENZIONE ABUSI E MOLESTIE

S3K, si impegna a prevenire qualsiasi tipo di abuso o molestia nei confronti del proprio personale, a prescindere dal genere di appartenenza, garantendo il diritto a condizioni di lavoro rispettose della

	Titolo	Revisione	Tipo
	Politica sulla parità di genere	0	Documento di lavoro
	Riferimento	Disponibilità	Stato
	UNI/PdR 125:2022	Confidenziale	Approvato

dignità della persona. In ragione di questo, S3K si impegna ad adottare un atteggiamento di tolleranza zero al verificarsi di qualsiasi forma di discriminazione, molestia o violenza e, al fine di prevenire questo tipo di comportamento, prevedere l'erogazione di una formazione specifica a tutti i livelli aziendali su queste tematiche.


S3k promuove a qualsiasi livello l'utilizzo di un linguaggio atto a garantire un ambiente di lavoro inclusivo e neutrale rispetto al genere; persegue eventuali comportamenti scorretti ed eventuali reati commessi; tutela da successive eventuali ritorsioni alle persone che segnalano eventuali comportamenti non in linea con quanto indicato in questa politica; rende disponibile un canale di raccolta e analisi delle segnalazioni inerenti ad abusi e molestie in grado di consentire l'anonimato della segnalazione e, ove accertate, definisce tempestivamente le necessarie azioni correttive; S3K effettua delle survey presso tutto il personale per individuare ed eventualmente indagare questo ha vissuto personalmente esperienze di atteggiamenti di discriminazione, molestie o violenze che hanno provocato disagio o turbamento, all'interno o nello svolgimento del proprio lavoro.

2.5.1. SEGNALAZIONI

Ogni istanza o segnalazione al Comitato Guida; potrà essere inoltrata utilizzando la piattaforma <https://whistleblowing.s3k.it>, che garantisce l'anonimato, inserendo nell'oggetto il prefisso "PdR-".

2.6. COMUNICAZIONE

S3K, nei processi di comunicazione e marketing si impegna ad evitare stereotipi di genere e limitare l'uso del maschile sovra esteso nelle comunicazioni interne e/o esterne e nelle azioni pubblicitarie; promuove un linguaggio rispettoso delle differenze di genere a prescindere del canale di comunicazione utilizzato (email, social, web, ecc.); in caso di partecipazione e/o organizzazione di eventi esterni si impegna a promuovere una equa rappresentanza di genere tra i relatori, compatibilmente con le competenze richieste dal singolo intervento.

	Titolo	Revisione	Tipo
	Politica sulla parità di genere	0	Documento di lavoro
	Riferimento	Disponibilità	Stato
	UNI/PdR 125:2022	Confidenziale	Approvato

3. ADESIONE E DIFFUSIONE

La Direzione si impegna a dare massima diffusione, sia interna che esterna, della presente Politica attraverso:

- comunicazione capillare verso tutta la popolazione Aziendale ed ai propri Stakeholder;
- attività di formazione e sensibilizzazione sul tema della parità di genere;
- pubblicazione sulla propria intranet e sul sito istituzionale.

La Politica per la Parità di Genere di S3K è pubblicata sul sito internet aziendale ed è visionabile all'indirizzo: <https://www.s3k.it> .