

POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE**POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE DI SIMKI S.r.l.**

Basiamo il nostro lavoro sull'idea della centralità della persona, sulla progettazione ad hoc, sulla visione sistemica dell'organizzazione, sul rapporto di consulenza, fiducia e parità con il cliente, ma soprattutto sulla nostra passione per questo mestiere.

Abbiamo il sogno di rendere migliore il mondo in cui viviamo e lavoriamo. Per questo non ci basta far bene, ma vogliamo fare meglio, rendere bello ogni progetto per le persone che vi partecipano e per noi stessi.

Ci muove la passione. La mettiamo in ogni nostro intervento, la stessa ogni giorno, come il primo giorno: per le persone, per i gruppi, per la comunità, per le relazioni.

Non promettiamo soluzioni facili e indolori. Crediamo piuttosto che la migliore soluzione nasca dall'azione diretta, dalla dialettica delle opinioni, dal confronto, dal rivalutare le risorse e le energie, dal mettersi in gioco.

Crediamo che conoscere e comprendere il mondo che ci circonda, i fenomeni che lo attraversano, sia parte importante per comprendere anche i fatti quotidiani del vivere nelle organizzazioni. Per questo sono nelle nostre priorità lo studio e la ricerca sul campo, con partner italiani e stranieri. Una ricerca che prima di tutto interroghi il nostro modo di vedere le situazioni, che dia voce ai protagonisti diretti, che mobiliti pensieri ed energie presenti, che permetta di costruire interpretazioni utili all'azione, alla trasformazione e al cambiamento.

Crediamo profondamente in quanto riportato nella Costituzione italiana:

Art. 3: Tutti i cittadini hanno pari dignità sociale e sono eguali davanti alla legge, senza distinzione di sesso, di razza, di lingua, di religione, di opinioni politiche, di condizioni personali e sociali.

Per questo motivo ci impegniamo a implementare e mantenere un sistema interno che continui a promuovere la parità di genere, valorizzando tutte le diversità. Un sistema che garantisca pari opportunità nell'accesso al lavoro e nella crescita professionale, nonché equità remunerativa per genere.

Ci impegniamo a comunicare questo nostro impegno a tutti i nostri stakeholder e ai nostri clienti e fornitori, selezionando e sensibilizzando in maniera particolare i fornitori di servizi "impattanti" affinché operino nel pieno rispetto delle Pari opportunità e del rispetto dei diritti umani e di tutte le persone.

A tutto il personale interno, al management e ai docenti/formatori coinvolti nelle nostre attività viene garantita una adeguata informazione / formazione e sensibilizzazione in materia di inclusività e pari opportunità.

L'Alta Direzione pone una attenzione particolare nel prevenire ogni forma di discriminazione di genere o forma di violenza sia fisica che verbale/digitale.

Per dar corso a questo impegno, l'azienda ISMO S.r.l. ha deciso di impegnarsi per la certificazione e l'impegno nelle seguenti aree predisposte dalla Prassi UNI/PdR 125:2022:

1. Cultura e strategia
2. Governance
3. Processi HR

4. Opportunità
5. Equità remunerativa
6. Genitorialità

POLITICHE SPECIFICHE PER LA PARITÀ DI GENERE

L'organizzazione, in relazione all'analisi dei propri processi di business, ha compreso e stabilito i principi da rispettare in riferimento a ciascuno dei seguenti punti

Tali principi costituiscono i criteri ispiratori dei processi volti ad affrontare:

- I gap esistenti in riferimento agli indicatori stabiliti dalla prassi UNI PdR 125:2022
- Le esigenze delle donne presenti in organizzazione, viste come le parti principali interessate ai concreti risultati del sistema

POLITICHE:**SELEZIONE ED ASSUNZIONE (RECRUITMENT)**

La nostra organizzazione nelle attività di selezione ed assunzione del personale da impiegare nelle attività di business rispetta, nella prospettiva del miglioramento, i seguenti principi:

- La selezione della persona candidata deve essere esercitata in maniera neutrale rispetto al genere
- I criteri di selezione devono prendere in considerazione i requisiti rivolti alle qualità personali come la professionalità, la competenza, la specializzazione, l'esperienza
- La selezione non deve prevedere questioni relative a matrimonio, gravidanza e responsabilità familiari
- La selezione deve considerare che la presenza delle donne e degli uomini nell'organico deve essere bilanciata rispetto al totale delle persone presenti
- La selezione si svolge attraverso l'utilizzo di un canovaccio di domande con l'obiettivo di assicurare una selezione equa, non discriminatoria e in conformità con la legge sulla parità di opportunità tra uomo e donna
- La posizione lavorativa, prevista in fase di assunzione, deve prevedere una retribuzione riferita alle mansioni e alle responsabilità e non influenzata dal genere

GESTIONE DELLA CARRIERA

La nostra organizzazione è consapevole che i risultati economici raggiunti dipendono anche dalle risorse umane che vi lavorano e tutte le occasioni di sviluppo di tale carriera intende riferirle ai soli risultati e al solo merito della persona a prescindere dal genere. La nostra organizzazione, nella prospettiva del miglioramento, gestisce le carriere del personale interno rispettando i seguenti principi:

- L'attribuzione di ruoli e mansioni deve considerare un bilanciamento di governance di genere

- La progettazione dei percorsi di carriera e la loro presentazione devono essere rivolte indifferentemente dal genere
- I percorsi di carriera del personale sono accessibili a tutte le persone che possono appurare, in maniera trasparente, il mantenimento degli equilibri riferiti alla parità di genere
- L'ambiente lavorativo nel quale si trascorre la gran parte della giornata deve assicurare la possibilità (tecnologica e fisica) a tutte le persone di esprimersi ed il benessere visto come sicurezza e comfort
- Le fasi di distacco del personale dall'organizzazione in caso di licenziamento sono esaminate verificando il turnover in base al genere
- Le promozioni tengono sempre conto del bilanciamento del genere in riferimento a livello funzionale
- Il mantenimento del posto di lavoro e del livello retributivo al rientro dal congedo obbligatorio
- La non discriminazione e le pari opportunità nello sviluppo professionale e nelle promozioni, basandole esclusivamente sulle capacità ed i livelli professionali
- I ruoli di responsabili devono essere distribuiti in maniera equilibrata
- **Si sta iniziando a valutare all'implementazione di un'identità alias per dipendenti e collaboratori (il gestionale interno prevede già genere femminile - maschile - neutro)**

EQUITÀ SALARIALE

La nostra organizzazione, in fase di assunzione e durante tutta la carriera del personale intende assicurare l'equità salariale a prescindere dal genere. L'organizzazione non considera asimmetricamente i costi da sostenere per remunerare le persone di genere diverso. Nel provvedere alla determinazione, alla corresponsione e alle modifiche della retribuzione, l'organizzazione rispetta i seguenti principi:

- La retribuzione delle persone è riconosciuta in relazione al ruolo e alle responsabilità e, eventuali aggiunte a titolo di benefit e di premio a tale retribuzione, si intendono esclusivamente basate sui risultati prodotti e riconosciuti
- La procedura per la corresponsione di premi e bonus, per trasparenza, è documentata e accessibile all'intero staff
- A chiunque dello staff è riconosciuto il diritto di segnalare eventuali disparità

GENITORIALITÀ, CURA

La nostra organizzazione intende non costituire alcun ostacolo alla genitorialità, supportando la maternità e la paternità attraverso attività intese a soddisfare le esigenze di chi, in ragione del proprio stato connesso alla genitorialità, deve bilanciare il proprio impegno tra il lavoro e le nuove occorrenze emerse. L'organizzazione sostiene tale intenzione alla luce dei seguenti principi:

- La maternità e la paternità sono sostenute da programmi di formazione, informazione e re-inserimento
- I rientri dal congedo sono supportati da specifiche iniziative di ri-orientamento e formazione attraverso un percorso di reinserimento con coach o con supporto psicologico
- Il supporto ai padri e alle madri viene ampliato attraverso flessibilità oraria e 2 giorni extra di congedo di paternità
- Il mantenimento del posto di lavoro e del livello retributivo al rientro dal congedo
- Il mantenimento e l'eventuale implementazione del Piano di Welfare
- La predisposizione di questionari feedback da sottoporre a tutto il personale per comprenderne livello di soddisfazione ed eventuali esigenze

CONCILIAZIONE DEI TEMPI VITA-LAVORO (WORK-LIFE BALANCE)

La nostra organizzazione intende poter fornire al proprio personale la possibilità di gestire il tempo da dedicare alla vita e al lavoro attraverso un bilanciamento di equilibri che tenga conto sia degli obiettivi di business aziendali, sia del benessere psicofisico del lavoratore derivante da una maggiore libertà di autodeterminazione. I principi alla base della conciliazione dei tempi di vita-lavoro sono i seguenti:

- Le misure work-life balance sono rivolte a tutto il personale a prescindere dal genere
- L'organizzazione adotta la flessibilità degli orari e lo smart working per il 50% (sono escluse solamente le risorse che hanno necessità di lavorare in sede)
- L'organizzazione concede una giornata pagata di ferie extra rispetto al contratto a tutto il personale a prescindere dal genere
- L'organizzazione permette il collegamento telematico con tutto il personale che lavora dall'esterno (a prescindere dal contratto), per operazioni di lavoro e la partecipazione alle riunioni
- Definizione di giornate di Team Building/giornate ludiche/formative per il benessere dei dipendenti e la creazione del team
- Predisposizione di questionari feedback da sottoporre a tutto il personale per capirne il livello di soddisfazione ed eventuali esigenze

PREVENZIONE ABUSI E MOLESTIE

La nostra organizzazione ripudia ogni forma di abuso e di molestia per tale proposito esercita un'attività di prevenzione e repressione del fenomeno a tolleranza zero. L'organizzazione attua la sua prevenzione attraverso azioni concrete i cui principi prevedono:

- Che i rischi relativi ad abusi e molestie siano individuati
- Che l'organizzazione pianifichi in relazione a tale rischio delle azioni di prevenzione e sensibilizzazione
- La possibilità di segnalare, anche in modalità anonima, sospetti e/o fatti inerenti ad abusi e molestie attraverso i questionari feedback
- L'assoluta tutela, da parte dell'organizzazione delle persone segnalanti, da successive eventuali ritorsioni
- Che l'organizzazione analizzi e comprenda eventuali episodi di abusi e molestie
- Lo sviluppo di una comunicazione gentile e neutrale rispetto al genere