

Politica di Parità di Genere di Sperlari srl

Sperlari srl da sempre attua e supporta politiche di parità di genere maschio-femmina, consapevole del valore etico, di relazione e di crescita delle persone in una cultura di parità, e di impatto strategico sul business di politiche indirizzate non solo al tema della parità di genere, ma al tema più ampio della Diversità e dell'Inclusione.

L'organizzazione ha scelto di implementare ed attuare il sistema di gestione per la parità di genere conformemente:

- a ciascun requisito della prassi di riferimento UNI/PdR 125:2022
- agli articoli del Codice delle pari opportunità riferiti al LIBRO III Pari opportunità tra uomo e donna nei rapporti economici e più in particolare al TITOLO I Pari opportunità nel lavoro.

La politica di parità di genere descrive l'attuazione e il funzionamento del sistema per:

- favorirne la comprensione a tutto il personale che ne è coinvolto attivamente;
- far comprendere alle parti interessate la maniera con cui l'organizzazione risponde, responsabilmente e in maniera compiuta, alle loro esigenze esplicitate oppure inesprese;
- sviluppare la consapevolezza del personale, attraverso le attività formative.

La politica di parità di genere descrive l'attuazione ed il funzionamento del sistema di gestione, sviluppando i punti delle "Linee guida sul sistema di gestione per la parità di genere".

Sperlari srl ha formalizzato un piano strategico che favorisce e sostiene un piano di sviluppo inclusivo, promuovendo specifiche attività di monitoraggio quantitativo della parità di genere nonché attività di comunicazione e formazione equa a supporto di un continuo sviluppo di una cultura dell'inclusività in azienda a tutti i livelli.

E' stato inoltre nominato un Comitato Guida equo e dotato di potere decisionale strategico.

Ha istituito sia un sistema di comunicazione di suggerimenti in merito ad attività ed iniziative di parità di genere, sia un sistema di segnalazione di abusi all'interno del più ampio processo di Whistleblowing previsto dal Modello Organizzativo 231 ed adeguato al nuovo DLgs 24/2023.

Sperlari srl ha attuato un monitoraggio periodico annuale dei dati relativi a

- percentuale di donne nell'organizzazione rispetto alla totalità dell'organico
- percentuale di donne con qualifica di dirigente
- percentuale di donne presenti nella prima linea di riporto al vertice
- l'equità salariale a tutti i livelli per genere
- il turnover per genere

L'azienda inoltre promuove politiche di recruiting e di job rotation neutre, si avvale di un sistema di valutazione delle performance e di job grading standardizzata.

Un'attenzione particolare è dedicata al tema della genitorialità: Sperlari srl favorisce attività a supporto delle neomamme e del congedo parentale genitoriale. Sostiene la valutazione rischi per talune mansioni aziendali che possono necessitare di prescrizioni specifiche per la tutela della gravidanza. Promuove la richiesta di misure di tutela specifiche per la lavoratrice

soprattutto negli ultimi mesi di gravidanza per coloro che effettuano lunghe trasferte di lavoro o la frequentazione di reparti produttivi. Facilita l'accoglienza del part-time e dello smart working, laddove possibile per la funzione, per i neogenitori. Tutela la posizione lavorativa di ogni donna in congedo maternità e propone attività che favoriscono il benessere genitoriale.

La prassi di riferimento per la parità di genere nelle organizzazioni prevede:

- la misura
- la rendicontazione
- la valutazione

dei dati relativi al genere nelle organizzazioni con l'obiettivo di:

- colmare i gap attualmente esistenti
- incorporare il nuovo paradigma relativo alla parità di genere nel DNA delle organizzazioni
- produrre un cambiamento sostenibile e durevole nel tempo.

Scopo del sistema di gestione

In relazione all'obiettivo espresso dalla prassi, lo scopo del sistema di gestione per la parità di genere determinato dall'organizzazione è il seguente:

Assicurare la parità di genere relativa alla presenza e alla crescita professionale delle donne nell'organizzazione.

Campo di applicazione

Il sistema di gestione, per quel che riguarda la presenza e la crescita professionale delle donne, fa riferimento alle seguenti aree di indicatori previsti dalla misura e "rinominati" per motivi di sintesi:

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

Il riferimento a tali indicatori è riscontrabile nelle modalità attuative del sistema e in particolare nel:

- porre l'attenzione e fissare precisi obiettivi per ogni fase lavorativa delle donne
- misurare in modo chiaro e standardizzato i progressi realizzati
- certificare i risultati raggiunti seguendo processi qualificati e trasparenti.

Applicazione ai processi di business

Il sistema di gestione si applica ai seguenti processi di business:

- a. Operations
- b. Supply Service
- c. Finance
- d. Marketing
- e. Sales
- f. HR

Applicazione alle persone

Il sistema di gestione interessa le seguenti categorie di persone che identifichiamo anche come “**parti interessate**” dei risultati del sistema:

- donne che lavorano nell'organizzazione;
- donne che interagiscono con l'organizzazione quali:
 - Consulenti /professioniste esterne
 - Candidate all'assunzione
 - Fornitrici di beni e servizi
 - Clienti
 - Lavoratrici dei fornitori

Ai contenuti dispositivi di tale sistema sono sottoposte tutte le persone che lavorano nell'organizzazione (a prescindere dal genere) e tutte le persone che interagiscono con essa per motivi di business: clienti, fornitori e personale esterno.