

POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE E COLLEGATE

REV. 0 del 04 giugno 2024

Sommario

1. MISSION E VISIONE STRATEGICA.....	4
2. IL PERCORSO VERSO LA PARITÀ DI GENERE.....	4
3. I PRINCIPI ISPIRATORI.....	4
4. L'IMPEGNO DELLA DIREZIONE.....	5
5. POLITICHE SPECIFICHE SULLA PARITÀ DI GENERE.....	6
5.1 Cultura, comunicazione e sensibilizzazione.....	6
5.2 Selezione ed assunzione (recruitment).....	7
5.3 Gestione della carriera.....	7
5.4 Equità salariale.....	8
5.5 Genitorialità, cura.....	8
5.6 Conciliazione dei tempi vita-lavoro (work-life balance).....	8
5.7 Attività di prevenzione di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia) sui luoghi di lavoro.....	9
6. MONITORAGGIO E ATTUAZIONE DELLA POLITICA.....	9
7. APPROVAZIONE E DIFFUSIONE DELLA POLITICA.....	10

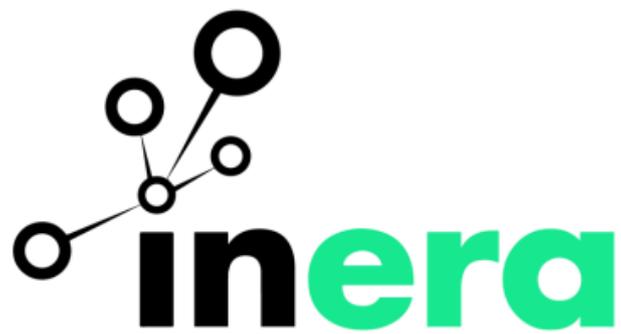
Inserire logo/nome dell'organizzazione e riferimenti (indirizzo, telefono, email generale)

INERA S.R.L.

VIA G. MALASOMA, 18 PISA (PI) CAP 56121

TEL. 0509911800

MAIL: info@inera.it



1. MISSION E VISIONE STRATEGICA

Inserire una sintetica presentazione dell'organizzazione (storia, mission, linee strategiche)

Inera S.r.l. (di seguito anche solo “Inera” o la “Società”) nasce nel 2001 ed è specializzata nella produzione di software (tecnologie e servizi informatici). Fondata da un gruppo di consulenti e progettisti senior con esperienza decennale nell’area dei protocolli e delle applicazioni di rete, Inera opera prevalentemente nei settori del turismo, dei beni culturali, della stampa e dell’editoria online. In questi settori Inera mette a disposizione creatività e tecnologie, competenza e professionalità, affiancando il suo cliente e definendo con lui la migliore soluzione per il suo business.

In questi anni INERA si è conquistata la fiducia di molte grandi e piccole aziende, pubbliche e private, fondazioni, enti e organizzazioni che vogliono fare di internet uno strumento primario di azione, comunicazione e relazione.

Progettazione e sviluppo di applicazioni mobile, ricerca semantica, web reputation, ricerca visuale: queste sono le nuove keyword tecnologiche che hanno permesso alla società di ampliare ed innovare la propria offerta.

2. IL PERCORSO VERSO LA PARITÀ DI GENERE

Con l’obiettivo di svolgere al meglio la propria missione e in coerenza con la visione strategica, Inera ha deciso di adottare un Sistema di Gestione per la Parità di Genere (SGPG) conforme alla UNI/PdR125:2022, quale valido strumento per assicurare la parità di genere in termini di presenza e crescita professionale delle donne, valorizzando la cultura inclusiva e l’attivazione di processi in grado di sviluppare l’empowerment femminile.

Il conseguimento della Certificazione rappresenta per Inera solo il primo tassello di un percorso d’implementazione delle politiche di parità di genere, nell’ottica del miglioramento continuo e della promozione dell’uguaglianza di genere. La Certificazione, infatti, ha l’obiettivo di accompagnare e incentivare la Società a adottare policy idonee a ridurre il divario di genere con i conseguenti benefici per il benessere del personale, oltre agli impatti reputazionali ed etici.

3. I PRINCIPI ISPIRATORI

I Principi fondamentali sui quali si basa la presente 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 Inera, affinché il proprio SGPG soddisfi i requisiti specificati nella UNI/PdR 125:2022, è ispirato - in linea con la *Strategia per la parità di genere 2020-2025 definita dall'Unione Europea* e la *Strategia Nazionale per la Parità di Genere 2021-2026* - 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**;
- ✓ adozione di un **linguaggio inclusivo e neutro rispetto al genere**;
- ✓ promozione della **cultura della paternità** e della **condivisione dei ruoli** nonché **valorizzazione della genitorialità**.

4. L'IMPEGNO DELLA DIREZIONE

Per favorire il raggiungimento dei principi e degli obiettivi enunciati, fondamentale è il ruolo della Direzione di Inera nell'assicurare la continua efficacia e sostenibilità del SGPG.

Infatti, lo sviluppo di un ambiente di lavoro inclusivo richiede un impegno costante della Direzione e un contributo di tutta la Società in termini di linguaggio, politiche, processi, pratiche organizzative e comportamenti consci e inconsci delle singole persone.

Inera ha effettuato un'analisi qualitativa e quantitativa dei KPI previsti nelle sei aree di indagine delineate dall'UNI/PdR 125:2022 (punto norma 5): Cultura e strategia, Governance, Processi HR, Opportunità di crescita e inclusione delle donne in azienda, Equità remunerativa per genere, Tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro. Il processo di analisi ha consentito una misurazione olistica del livello di maturità della Società e l'identificazione delle aree di miglioramento e di nuovi obiettivi di parità di genere che potranno essere raggiunti attraverso l'implementazione del SGPG.

5. POLITICHE SPECIFICHE SULLA PARITÀ DI GENERE

Si tratta di politiche più specifiche sulla parità di genere e che forniscono gli input necessari per formulare il Piano Strategico per la parità di genere e per individuare, sviluppare e attuare le procedure specificamente dedicate alla parità di genere, in base al contesto di riferimento della Società.

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

1. **Cultura, comunicazione e sensibilizzazione**
2. **Selezione e assunzione (recruitment)**
3. **Gestione della carriera**
4. **Equità salariale**
5. **Genitorialità, cura**
6. **Conciliazione dei tempi vita-lavoro (work-life balance)**
7. **Attività di prevenzione di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia) sui luoghi di lavoro**

5.1 Cultura, comunicazione e sensibilizzazione

Inera si impegna a:

- ✓ Eliminare ogni forma di discriminazione in base a sesso, orientamento sessuale, identità di genere, origine etnica, nazionalità, colore della pelle, stato civile, gravidanza e maternità, responsabilità familiari e assistenziali (care giver), disabilità (sensoriali, cognitive, motorie), fede religiosa, età, posizione sociale, convinzioni personali (anche in riferimento all'appartenenza e alla militanza in partiti politici, sindacati, associazioni);
- ✓ Prevenire e censurare nettamente ogni atto di discriminazione nei confronti di qualsiasi persona e in particolare delle risorse umane;
- ✓ Sviluppare la cultura dell'inclusione, al fine di creare un ambiente di lavoro rispettoso di ogni singola persona e capace di valorizzare le differenze intese come singole unicità;
- ✓ Sostenere e promuovere una cultura che incoraggi nuove idee da parte di tutte le risorse umane e che promuova il dialogo e il confronto;

- ✓ Adottare idonee misure di informazione, formazione, sensibilizzazione e di engagement del personale sui temi delle pari opportunità e dell'empowerment femminile, evitando stereotipi e promuovendo la visibilità del contributo femminile;
- ✓ Promuovere una comunicazione, anche attraverso attività di marketing e pubblicità, che dichiari in modo trasparente la volontà di conseguire la parità di genere, valorizzare la diversità e supportare l'empowerment femminile.

5.2 Selezione ed assunzione (recruitment)

Inera si impegna a:

- ✓ Promuovere le pari opportunità favorendo un processo di selezione fondato su criteri inclusivi e meritocratici e volto a evitare unconscious bias, stereotipi di genere e domande relative ai temi del matrimonio, della gravidanza o delle responsabilità di cura;
- ✓ Pianificare attività di monitoraggio in grado di rilevare i dati sulla composizione della popolazione aziendale al fine di renderli disponibili alle persone della Società per una maggiore conoscenza della propria realtà lavorativa;
- ✓ Comunicare i valori e gli strumenti di welfare adottati volti alla conciliazione vita-lavoro al fine di attrarre talenti, in particolare donne e giovani.

5.3 Gestione della carriera

Inera si impegna a:

- ✓ Promuovere le pari opportunità nell'assegnazione dei ruoli, nella valutazione delle prestazioni e negli avanzamenti di carriera;
- ✓ Tendere al bilanciamento di genere in tutti i ruoli e rendere disponibili i dati legati al turnover in base al genere alle persone della Società per una maggiore conoscenza della propria realtà lavorativa;
- ✓ Garantire la partecipazione equa e paritaria a percorsi di formazione e di valorizzazione, con la presenza di entrambi i sessi, inclusi corsi sulla leadership;
- ✓ Incrementare la mobilità interna e di successione a posizioni manageriali ispirata ai principi di inclusione e parità di genere;
- ✓ Potenziare meccanismi di protezione del posto di lavoro e di garanzia del medesimo livello retributivo nel post-maternità.

5.4 Equità salariale

Anche al fine di adeguarsi alla Direttiva (UE) 2023/970 in materia di parità e trasparenza retributiva, Inera si impegna a:

- ✓ Garantire la trasparenza dei dati sugli stipendi per genere;
- ✓ Tutelare il diritto dei lavoratori e delle lavoratrici a richiedere informazioni sui livelli retributivi medi, suddivisi per sesso, per categorie di dipendenti che svolgono lo stesso lavoro o un lavoro di pari valore;
- ✓ Non permettere che ai/alle candidati/e vengano richieste informazioni sulle retribuzioni percepite negli attuali o nei precedenti rapporti di lavoro;
- ✓ Provvedere affinché gli avvisi di posto vacante e i titoli professionali siano neutri sotto il profilo del genere e che le procedure di assunzione siano condotte in modo non discriminatorio, così da non compromettere il diritto alla parità di retribuzione per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore;
- ✓ Rendere noto negli annunci di lavoro lo stipendio iniziale o la fascia retributiva delle posizioni pubblicizzate;
- ✓ Consentire alle risorse di rendere nota la propria retribuzione ai fini dell'attuazione del principio della parità di retribuzione (abolizione del segreto salariale);
- ✓ Adottare tutti gli strumenti necessari per assicurare la conformità ad un gender pay gap inferiore al 10% (standard prescritto dall'UNI/PdR 125:2022).

5.5 Genitorialità, cura

Inera si impegna a:

- ✓ Riconoscere la genitorialità come valore e le responsabilità familiari delle risorse una ricchezza da tutelare per una più piena e completa soddisfazione della persona;
- ✓ Mantenere i servizi dedicati al rientro post maternità/paternità (smart working e part-time) e incrementare nel tempo misure specifiche (attività per il back to work, Parental Policy, Piano Welfare *ad hoc*) per aumentare il livello di soddisfazione di tutto il personale;

5.6 Conciliazione dei tempi vita-lavoro (work-life balance)

Inera si impegna a:

- ✓ Continuare a promuovere modalità di lavoro tali da favorire il bilanciamento vita-lavoro e il benessere individuale attraverso flessibilità oraria e digitalizzazione (smart working);
- ✓ Comunicare e informare in riferimento alle misure di welfare adottate;
- ✓ Programmare lo svolgimento delle riunioni in orari compatibili con il work-life balance e garantire che alle riunioni di lavoro possano partecipare anche i lavoratori e le lavoratrici part-time e con contratti di lavoro flessibili, discontinui, ecc.

5.7 Attività di prevenzione di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia) sui luoghi di lavoro

L'eliminazione di qualsiasi forma di intimidazione, molestia e violenza è uno dei principi fondamentali che inquadra e indirizza l'operato di Inera. A tal fine, la Società si impegna a:

- ✓ Vietare qualunque molestia o trattamento discriminatorio in base al genere;
- ✓ Sensibilizzare le risorse attraverso la promozione di una formazione sulla "Tolleranza Zero";
- ✓ Prevenire le molestie sul lavoro attraverso la verifica della percezione delle lavoratrici e dei lavoratori sul tema mediante survey;
- ✓ Implementare il canale di whistleblowing per la segnalazione di episodi di discriminazione, molestie, mobbing e violenza;
- ✓ Attivare una campagna comunicativa per diffondere la conoscenza degli strumenti di tutela;
- ✓ Intervenire tempestivamente, qualora si fosse verificato un caso di molestia o violenza, con azioni correttive, immediate e appropriate.

6. MONITORAGGIO E ATTUAZIONE DELLA POLITICA

La Politica impegna tutte le risorse di Inera nei rapporti con colleghi/e, clienti, beneficiari, fornitori, partner ecc. durante lo svolgimento dell'attività lavorativa. I principi della presente Politica devono essere applicati sia quando le risorse lavorano all'interno delle diverse sedi di Inera, sia quando esse operano in sedi esterne alla Società, in ogni occasione di lavoro.

Gli obiettivi della presente Politica per la Parità saranno oggetto di riesame periodico annuale da parte della Direzione (Amministratore Delegato) congiuntamente al Comitato Guida e alla Responsabile del SGPG al fine di garantirne l'idoneità ed il continuo aggiornamento e miglioramento (punto norma 6.4.7 dell'UNI/PdR 125:2022).

7. APPROVAZIONE E DIFFUSIONE DELLA POLITICA

La presente Politica per la Parità di Genere è stata approvata dalla Direzione (Amministratore Delegato) su proposta del Comitato Guida e la sua attuazione è affidata a quest'ultimo e alla Responsabile del SGPG. La Politica è comunicata e diffusa all'interno della Società e a tutti gli stakeholder esterni, in ottica di trasparenza e collaborazione, e viene altresì pubblicata sul sito aziendale e sarà oggetto di formazione e sensibilizzazione al management.