

Politica per la parità di genere

La presente Politica si rivolge a tutti i collaboratori di SD Partners ed è condivisa con i suoi principali stakeholder, fornitori, clienti e partner commerciali con l'obiettivo di creare e diffondere una cultura di parità di genere i cui principi e valori vengono fatti propri nel loro più intimo significato inteso come parità di chance tra uomini e donne.

L'obiettivo di SD Partners è di rendere concreti questi **VALORI**, intercalandoli nella realtà aziendale mediante la costruzione di un ambiente sempre più inclusivo e incentivante in modo tale che ciascun lavoratore venga rispettato, valorizzato e valutato sulla base delle proprie competenze e attitudini.

Siamo consapevoli che, anche per ragioni biologiche, ogni individuo è **DIVERSO**. Ed è proprio dalla diversità e dall'**UNICITÀ** che è possibile generare crescita valoriale, laddove per valore s'intende quello di tipo economico-imprenditoriale così come quello di tipo sociale.

La nostra Società, uniformandosi agli standard internazionali di cui alla **Prassi UNI/PDR 125:2022**, s'**impegna**, sin dalla fase delle selezioni del personale, ad assicurare la parità di genere all'interno dell'ambiente di lavoro attraverso l'individuazione di una rosa di candidati tendenzialmente paritetica uomo-donna.

Durante il percorso della carriera, ciascun lavoratore **ha diritto** a **CONFRONTARSI** continuativamente e in via costruttiva in modo da individuare quali sono i punti di forza e quelli di debolezza di ognuno di loro, esclusivamente sulla base di questi elementi e sulla meritocrazia, vengano adottate tutte le decisioni inerenti all'avanzamento di carriera, nonché alle **POLITICHE RETRIBUTIVE**.

SD Partners **rifiuta** trattamenti retributivi premianti o disincentivanti che trovano il loro fondamento esclusivamente nel genere di appartenenza. A tal fine, informa i dipendenti ed i collaboratori dei criteri seguiti e degli standard richiesti per l'accesso a determinati trattamenti retributivi.

L'obiettivo di raggiungere l'equilibrio di genere è perseguito altresì nell'attribuzione delle posizioni manageriali per le quali, SD Partners ambisce ad una **RAPPRESENTANZA PARITETICA** di donne e uomini a parità di merito.

Crediamo che ciascun lavoratore, indipendentemente dal genere, debba sentirsi libero di perseguire i propri desideri, la propria personalità e le proprie ambizioni di vita, lavorativa e personale. A tal fine SD Partners, avendo cura del benessere psicofisico del lavoratore **garantisce** il maggiore equilibrio possibile tra la vita privata e quella lavorativa e **tutela** il lavoratore che intenda diventare genitore, così supportando la maternità e la paternità e consentendogli di bilanciare il proprio **impegno** tra il lavoro e le esigenze della famiglia.

SD Partners. **rifiuta** ogni tipo di **DISCRIMINAZIONE, VIOLENZA, MINACCIA e MOLESTIA** - di natura fisica, sessuale o psicologica - **impegnandosi** nella prevenzione e nella sensibilizzazione della popolazione aziendale.

Qualsiasi condotta contraria ai principi e ai valori della parità di genere o che sia discriminatoria, violenta o molesta, verificatasi sui luoghi di lavoro non è tollerata ed è oggetto di provvedimenti disciplinari.

Tra gli strumenti adottati dalla Società per garantire il continuo miglioramento sul percorso intrapreso verso la maggiore inclusività vi è l'ascolto di ogni lavoratore, che viene realizzato mediante la creazione di canali di segnalazione ma anche tramite lo svolgimento di indagini interne.

Infine è previsto il calcolo degli indicatori previsti dallo standard UNI pdr 125/2022 che sono analizzati mediante il sistema di monitoraggio adottato dalla Società per contribuire a definire la rappresentazione della popolazione e della realtà aziendale.

Per concretizzare il proprio **impegno**, SD Partners **si attiva per:**

- assicurare la conoscenza, l'applicazione e il miglioramento delle politiche adottate in materia di parità di genere, formando, ascoltando, rispondendo, consultando e coinvolgendo i lavoratori e richiedendo lo stesso **impegno** a ogni stakeholder, fornitore, cliente e partners, ognuno per la parte di suo interesse ed in relazione al contesto in cui si trova;
- coinvolgere periodicamente i dipendenti in indagini sulla percezione delle azioni intraprese dalla Società in materia di parità di genere;
- stanziare un budget annuale per lo sviluppo di attività e azioni migliorative a supporto dell'inclusione, della parità di genere e dell'integrazione;
- definire il proprio "Piano strategico" secondo i requisiti della UNI/PDR 125:2022;
- monitorare periodicamente i dati relativi alle procedure di selezione del personale, ai trattamenti retributivi per genere e parità di inquadramento, alla formazione, alla promozione professionale, ai livelli, ai passaggi di categoria o di qualifica;
- monitorare l'eventuale presenza di comportamenti molesti o violenti o discriminatori subiti sul lavoro all'interno o all'esterno.

La Direzione
Ing. Massimo Giuliani