ALL 5D	POLITICHE SULLA PARITÀ DI GENERE

POLITICHE SULLA PARITÀ DI GENERE

Rev.	Data	Causale
0	07/07/2025	Prima emissione
1	22/10/2026	figura responsabile del coordinamento (RGP)

SOMMARIO

1. **CONTESTO** 3
2. **POLITICA GLOBALE: "PRINCIPI ED IMPEGNO"** 4
3. **POLITICHE PARITA' DI GENERE: "PRINCIPI ED IMPEGNO"** 4
4. **OBIETTIVI STRATEGICI** 6
5. **PIANO STRATEGICO** 8
6. **COMITATO GUIDA** 8
7. **RESPONSABILE DELLA POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE** 9
8. **DIFFUSIONE POLITICA** 10

1. CONTESTO

Il riconoscimento del valore della diversità e parità di genere rappresenta uno dei 17 **Obiettivi di Sviluppo Sostenibile** previsti dalla **Agenda ONU 2030** (Goals n.5 e n.10, Women's Empowerment Principles, Global Compact, Dichiarazione Universale Diritti Umani, Convenzioni ILO etc), confermato anche dal **PNRR** (Piano Nazionale Ripresa e Resilienza) che prevede una serie di misure trasversali per promuovere la partecipazione femminile al mercato del lavoro (es interventi diretti per occupazione ed imprenditorialità).

Questo panorama legislativo ha orientato la visione e l'approccio alla realtà aziendale di SYSTEMA CONSULTING verso una **Cultura solidale ed inclusiva**, basata sul valore della diversità, sulla parità di genere, sulla crescita e sviluppo (empowerment) femminile, sulle pari opportunità e benessere dei lavoratori.

Questo approccio si innesta nell'ambito di un Contesto più ampio che da un biennio a questa parte ha portato l'organizzazione al:

- Rafforzamento del brand e core business
- Transizione verso il digitale
- Attenzione verso la Cyberscurity nazionale
- Attenzione all'ambiente (riduzione dell'uso di materiali inquinanti, e dei consumi energetici, utilizzo più efficiente e sostenibile delle materie prime)

Nell'ambito di tale scenario SYSTEMA CONSULTING ritiene la **Parità di genere** un traguardo strategico da percorrere nel prossimo futuro, e raggiungere attraverso la:

- Promozione ed adozione di **Politiche** che si basino sul principio dell'uguaglianza, valorizzazione delle diversità, superamento degli stereotipi, contrasto alla discriminazione, dialogo con le Parti interessate,
- Attuazione e mantenimento di un **Sistema di gestione conforme alla Prassi UNI PdR 125:2022.**

2. POLITICA GLOBALE: “PRINCIPI ED IMPEGNO“

I principi cardine, che definiscono l’impegno del SYSTEMA CONSULTING verso i temi della parità di genere, e sui quali si fonda la **Politica Globale** sono i seguenti:

- **Non discriminazione:** Rispetto di parità ed uguaglianza attraverso i seguenti drivers:
    a. **Governance efficace**: ovvero uso di comportamenti, politiche, processi inclusivi,
    b. **Leadership inclusiva** a livello manageriale in grado di affrontare le sfide sulla diversità,
    c. Istituzione **Clima di lavoro inclusivo** tramite trattamento remunerativo equo e dignitoso che riduca il divario di genere,
    d. Uso di un **Linguaggio appropriato** a tutti i livelli e rispondendo alle esigenze di persone che si relazionano con differenti modi di comunicazione (cfr Codice Etico)
- **Valorizzazione della diversità, della eterogeneità** (genere, cultura, razza, etnia)
    e. Riconoscere la **diversità come valore**, fonte di arricchimento reciproco, di creatività ed innovazione, elemento irrinunciabile della sostenibilità del business,
    f. Favorire a tutti i livelli una **formazione orientata al superamento dei pregiudizi (unconsciuos bias)** ed agli stereotipi di genere, che influenzano in modo irrazionale i comportamenti lavorativi
    g. **Talent Attraction** (attrazione dei “talenti”) con valorizzazione delle capacità di ciascuno come potenziale da cui ricavare nuove soluzioni ed idee per il business,
    h. Promuovere la diversità e l’inclusione nelle **relazioni con gli stakeholders (clienti, fornitori e territorio)**, anche al di fuori del Contesto aziendale.

3. POLITICHE PARITA’ DI GENERE: “PRINCIPI ED IMPEGNO”

I principi cardine, che definiscono l’impegno del SYSTEMA CONSULTING verso i temi della parità di genere, e sui quali si fonda la **Politiche di genere** sono i seguenti:

- **Equità di trattamento remunerativo e carriera**

a. Favorire l'effettiva pari opportunità uomo-donna nelle fasi di recruiting, selezione ed assunzione ed introduzione al mondo del lavoro, superando il gender gap
b. favorire lo sviluppo della carriera (avanzamenti, promozioni, mobilità interna) e la crescita professionale dei dipendenti (accesso a posizioni manageriali), basandosi su un approccio volto al riconoscimento dei meriti e nel rispetto delle pari opportunità
c. Favorire una remunerazione legata al merito, alle capacità personali e di perseguimento degli obiettivi strategici
d. *L'impegno a non discriminare le donne nell'eventuale nomina a dirigente specificando i presidi in atto*

- **Conciliazione tempi vita privata e lavoro (work life balance)**
  a. Favorire giusto bilanciamento vita privata – lavoro, utilizzando tutti gli strumenti normativi a prescindere dal genere, favorendo così il benessere psico-fisico dei propri dipendenti, contribuendo ad aumentare l'engagement, ed a mitigare l'aumento del livello di turnover.
  b. Favorire l'accesso a prestazioni agevolate ed al welfare aziendale
  c. Favorire la partecipazione a riunioni di lavoro in orari compatibili con le esigenze di vita familiare e personale del dipendente, e dei lavorator* a part-time e/o con contratti di lavoro flessibile, discontinui, etc.

- **Genitorialità e cura**
  a. Favorire programmi di supporto alla maternità e paternità
  b. Garantire meccanismi di protezione del posto di lavoro ed equità remunerativa al rientro dalla maternità e paternità
  c. Fornire supporto alle famiglie ed alle situazioni di fragilità familiare

- **Prevenzione abusi fisici, verbali e digitali (molestie) sul luogo di lavoro**
  a. Favorire presenza di referenti e procedure aziendali atte a prevenire, denunciare episodi di molestie o mobbing
  b. Garantire formazione continua ed un percorso ad hoc per generare consapevolezza nel personale a tutti i livelli sulle tematiche di cui sopra

4. OBIETTIVI STRATEGICI

In relazione alle proprie Politiche, SYSTEMA CONSULTING ha applicato i principi e declinato i seguenti traguardi a lungo termine:

a) Sviluppare un **Ambiente di lavoro inclusivo** attraverso:

- **Programmi di formazione** orientati alla crescita professionale e delle potenzialità dei lavoratori garantendo equa partecipazione senza distinzione di genere, età, abilità, etc.
- programmi di formazione volti alla individuazione e rimozione di qualsiasi **forma di pregiudizio e stereotipo** ed al contrasto di **comportamenti inappropriati**
- Inclusione a tutti i livelli aziendali di una **significativa rappresentanza femminile**, per la partecipazione alle attività economiche e che riduca il gender gap
- **Equa rappresentanza di genere** tra i relatori del panel di tavole rotonde, eventi, convegni o altro evento anche di carattere scientifico
- **Promozione di attività** ed eventi volti a favorire la parità di genere anche mediante post e pubblicazioni sul proprio sito internet
- **Talent Attraction** (attrazione dei "talenti") con realizzazione di attività online attraverso i canali digitali proprietari:
  - ✓ **social media** per cui è stato rafforzato l'Employer Branding e il posizionamento di SYSTEMA CONSULTING nei confronti di giovani laureati e professionisti; particolare attenzione riveste il profilo LinkedIn,
- **Dialogo costante con gli stakeholder** per raccogliere opinioni sui temi della parità di genere, pubblicando la presente politica sulla home page del sito aziendale.

b) Recruiting ed assunzioni:

Nel processo di recruiting del personale si utilizzano criteri di trasparenza:

- **Profilo ricercato** o posizione aperta presente sulla pagina dedicata del sito web rivolto ad entrambe i sessi;
- **Adeguato On-boarding**: i colloqui di assunzione si svolgono in clima di totale neutralità, vietando qualunque forma di favoritismo, pressione o condizionamento e

qualsiasi domanda su temi personali come gravidanza o matrimonio o responsabilità familiari

c) Gestione della carriera:

Gli avanzamenti, promozioni, passaggi di livello sono basati su competenze professionali e sul merito, nel rispetto delle pari opportunità, sia per le posizioni di vertice sia per quelle meramente operative; la formazione rappresenta spesso il driver per misurare le performance produttive:

- **Formazione** finalizzata prevalentemente all'utilizzo in **piena autonomia dei sistemi digitali** a supporto dei processi aziendali,
- **Formazione delle competenze manageriali** rivolte ai responsabili di funzione per sviluppare le capacità di gestione dei gruppi di lavoro,

d) Conciliazione vita privata-lavoro e welfare:

SYSTEMA CONSULTING garantisce al proprio personale la possibilità di gestire in modo bilanciato il tempo da dedicare alla vita privata ed al lavoro, in modo da perseguire gli obiettivi aziendali e tutelare parimenti il benessere psico-fisico dei lavoratori. Per favorire la conciliazione tra vita privata e lavoro, si adottano modalità di lavoro flessibili e programmi di welfare che comprendono:

- **Premio di fine anno valutato su KPI interni,**
- **Buoni pasto,**
- **Smart working, con almeno un giorno per ciascun dipendente**

e) Genitorialità e cura:

SYSTEMA CONSULTING ritiene che il supporto alla genitorialità e alla cura familiare sia fondamentale per promuovere l'equilibrio vita-lavoro e il benessere dei dipendenti; pertanto adotta una serie di iniziative e politiche mirate a sostenere le esigenze di coloro che si occupano della cura familiare e devono bilanciare il loro impegno lavorativo con le nuove incombenze di tipo privato:

- **Congedi di maternità e paternità** come definito dalla legge
- **Smart working per tutto il personale, con almeno un giorno per ciascun dipendente**

f) Remunerazione ed equità salariale:

L'equità salariale è un principio basato su merito e competenze che viene analizzato annualmente e sviluppando strategie per ridurre l'eventuale divario retributivo di genere:

- Premio di fine anno valutato su KPI interni
- **Programmi di formazione**

g) Attività di prevenzione di ogni forma di abuso fisico e verbale (molestia) sui luoghi di lavoro attraverso:

- Canali di segnalazione, anche anonima, di molestie, mobbing e discriminazioni, gestiti dal Referente per le segnalazioni secondo la procedura PO038 «Segnalazione e gestione di molestie, mobbing e discriminazioni»
- Valutazione di potenziali rischi di abuso fisico e verbale negli ambienti di lavoro ed eventi avversi segnalati alla luce della Salute e sicurezza sul lavoro
- Preparazione di un Piano della prevenzione e gestione delle molestie sul lavoro
- Formazione specifica e frequenza definita sui temi quali **tolleranza 0** rispetto a qualsiasi forma di violenza verso le dipendenti
- Survey periodica sul **clima aziendale**, rivolta ai dipendenti attraverso somministrazione di questionari appositi al fine di accertare eventuali esperienze ed atteggiamenti di disagio durante lo svolgimento del proprio lavoro.

5. PIANO STRATEGICO

L'impegno della direzione si traduce anche in un Monitoraggio periodico del grado di avanzamento di tutte le strategie di azione derivanti dalla presente Politica e collegato al **Piano Strategico degli Obiettivi di Parità di genere,** attraverso l'applicazione di un Set di KPI specifici e pertinenti che hanno lo scopo di verificare il raggiungimento dei suddetti traguardi.

6. COMITATO GUIDA

Il **Comitato Guida**:

- in coordinamento con la Direzione, definisce e approva la strategia e le politiche in merito alla parità di genere,
- valuta ulteriori proposte di strategia aziendale
- avanza pareri in merito alle strategie tenendo conto degli indirizzi della Politica, della normativa vigente in materia, e dalle aspettative che emergono dal dialogo con gli Stakeholders;
- provvede all'aggiornamento del presente documento con cadenza annuale.

Il Comitato Guida si impegna nel monitoraggio periodico sulle strategie attraverso l'uso di KPI elaborati a cadenza annuale ed effettua una rendicontazione trasparente sugli obiettivi e risultati raggiunti.

7. RESPONSABILE DELLA POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE

In applicazione del punto 6.1 e) della UNI/PdR 125:2022, la Direzione designa il Responsabile gestione parità (RGP), figura in possesso di competenze organizzative e di genere, quale responsabile del coordinamento della presente Politica. La designazione è formalizzata con atto di nomina separato, che riporta le competenze possedute.

In particolare RGP:

- coordina l'attuazione della presente Politica e delle politiche collegate, assicurandone la coerenza con le procedure del sistema di gestione;
- supporta il Comitato Guida nella redazione e nell'aggiornamento del Piano strategico e nel monitoraggio dei KPI;
- cura la comunicazione e la diffusione della Politica all'interno dell'organizzazione e alle parti interessate;
- promuove la formazione e la sensibilizzazione del management sui contenuti della Politica;
- propone alla Direzione e al Comitato Guida l'aggiornamento della Politica in occasione del riesame, sulla base degli accadimenti, dei cambiamenti e dei risultati dei monitoraggi e delle verifiche;

- riferisce periodicamente alla Direzione e al Comitato Guida sullo stato di attuazione della Politica.

La Direzione assegna a RGP l'autorità e le risorse necessarie allo svolgimento dell'incarico.

8. DIFFUSIONE POLITICA

In ottica di trasparenza SYSTEMA CONSULTING diffonde la Politica a tutto il personale aziendale attraverso opportune sessioni formative ed agli Stakeholders (clienti, fornitori, territorio) attraverso pubblicazione sulla home page del sito web, raggiungibile al seguente link: www.scitalia.com

La comunicazione interna ed esterna, comprese le attività di marketing e pubblicità, si ispira ai principi della presente Politica: evita gli stereotipi di genere, utilizza un linguaggio rispettoso delle differenze e diffonde un'immagine positiva delle donne, secondo quanto definito nel Piano di comunicazione.

DIREZIONE **COMITATO GUIDA** per approvazione

22.10.2026