Sapience to Change

POLITICA AZIENDALE PER LA PARITA' DI GENERE

La Direzione di **S2C S.r.l.** si impegna a mantenere certificato e migliorare un Sistema di Gestione per la parità di genere secondo la norma **UNI PDR 125:2022**.

S2C tramite l'implementazione di un Sistema di Gestione per la Parità di Genere conforme alla UNI/PdR 125:2022, ha avviato un percorso di cambiamento culturale interno alla propria organizzazione al fine di raggiungere tale obiettivo.
S2C crede in una cultura fondata sul rispetto e sulla valorizzazione della diversità di genere, età, origine sociale e religiosa, idee politiche, abilità psicofisiche, identità e orientamento sessuale.
S2C si impegna:

- ad applicare prassi di gestione e sviluppo delle risorse umane che promuovono una cultura inclusiva di accesso a mansioni aziendali e di crescita nel percorso professionale, garantendo uguali possibilità a tutto il personale e favorendo il rafforzamento del genere femminile;
- a comunicare in modo trasparente, internamente ed esternamente (comprese le attività di marketing e pubblicità), la propria volontà di perseguire la parità di genere, valorizzare le diversità e supportare il rafforzamento del genere femminile;
- a creare un ambiente di lavoro, inclusivo, collaborativo, solidale, trasparente e aperto all'ascolto di tutto il personale.

S2C definisce i seguenti obiettivi, dettagliati nel "Piano Strategico" anche attraverso indicatori di prestazione (KPI), sulla base delle Aree Tematiche indicate dalla UNI/PdR 125:2022:

- **Cultura e strategia**: miglioramento dell'ambiente di lavoro dell'organizzazione favorendo e sostenendo capacità di inclusione, parità di genere e valorizzazione della diversità di genere. Lotta e superamento di ogni stereotipo, discriminazione o pregiudizio - anche inconsapevole (unconscious bias) - fondato su questioni di genere.
- **Governance**: attuazione di un modello di governance dell'organizzazione volto a definire gli adeguati presidi organizzativi e la presenza del genere di minoranza negli organi di indirizzo e controllo dell'organizzazione nonché la presenza di processi volti a identificare e porre rimedio a qualsiasi evento di non inclusione.
- **Processi HR**: attuazione di processi in ambito HR, relativi ai diversi stadi che caratterizzano il ciclo di vita di una risorsa nell'organizzazione basati su principi di inclusione e rispetto delle diversità.
- **Opportunità di crescita ed inclusione delle donne in azienda**: miglioramento della capacità dell'organizzazione di creare accessi neutrali dei generi ai percorsi di carriera e di crescita interni e la relativa accelerazione.
- **Equità remunerativa per genere**: attuazione di processi per il bilanciamento della remunerazione in logica di total reward comprendente quindi anche compensi non monetari quali sistemi di welfare e well-being.
- **Tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro**: attuazione di politiche per supportare le risorse nella loro attività genitoriali e di caregiver.
- **Sostenere Valorizzare l'Empowerment femminile** – l'azienda vuole realizzare e/o rafforzare un contesto lavorativo nel quale le donne siano ascoltate, nel quale le loro conoscenze ed esperienze vengano riconosciute; nel quale le loro aspirazioni, i loro bisogni, le loro opinioni e i loro obiettivi siano presi in considerazione; nel quale possano partecipare ai processi decisionali aziendali.

Alle risorse è richiesto di rispettare, per le attività di propria competenza, quanto indicato nel Sistema di Gestione e nella Policy ad esso collegate nonché di applicare quotidianamente i principi contenuti nella presente Politica per la Parità di Genere.

Formello (ROMA), 01 giugno 2023

Documento originale depositato presso uffici operativi S2C

Questa politica è distribuita a tutti coloro che lavorano nell'interesse dell'azienda (collaboratori interni ed esterni, clienti, fornitori e appaltatori e personale provvisorio) ed è a disposizione di chiunque ne faccia richiesta.