

PARITÀ DI GENERE

Redatto: S. Premi 19.06.2023
C. Tixi

Verificato: M. Persano 19.06.2023
F. Tortorelli

Approvato: E. Castanini 30.06.2023

Versione: 01

Distribuito: Siti Intranet e Internet
Liguria Digitale S.p.A.

DATI DI CONTROLLO DEL DOCUMENTO

Storia del documento				
versione	data	capitolo/paragrafo	modifica apportata	motivo modifica
01	30.06.2023	---	nessuna	---

Riferimenti a documenti aziendali:

- LD23GHR-MS0069-001 “Gender Equality Plan”
- Codice etico di Liguria Digitale

Riferimenti esterni:

- Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile e i relativi obiettivi di Sviluppo Sostenibile - Sustainable Development Goals –SDGs;
- Global Compact e Women’s Empowerment Principles delle Nazioni Unite;
- Dichiarazione Universale dei Diritti Umani;
- Convenzioni delle Nazioni Unite sui diritti delle donne, sull’eliminazione di ogni forma di discriminazione razziale, sui diritti dell’infanzia, sui diritti delle persone con disabilità;
- Dichiarazione sui Principi e i Diritti Fondamentali nel Lavoro e le otto Convenzioni fondamentali dell’Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO);
- Convenzione ILO sulla violenza e sulle molestie del giugno 2019;
- UNI/PdR 125:2022 “Linee guida sul sistema di gestione per la Parità di Genere” che prevede l’adozione di specifici KPI (Key Performance Indicators - Indicatori chiave di prestazione) inerenti alle Politiche di Parità di Genere nelle organizzazioni.

INDICE

	Pag.
1. INTRODUZIONE	4
1.1. Premessa	4
1.2. Scopo	5
1.3. Area di applicazione	5
1.4. Acronimi e abbreviazioni.....	5
2. DESCRIZIONE POLITICA	6
3. RESPONSABILITÀ E VIOLAZIONI	8
3.1. Responsabilità	8
3.2. Violazioni	8

1. INTRODUZIONE

1.1. Premessa

Con la locuzione "Parità di Genere" si definisce la garanzia costituzionale della possibilità di partecipare alla vita economica, politica e sociale senza alcun ostacolo connesso a sesso, etnia, lingua, religione, ideologia politica, al censo e al ceto di appartenenza.

A livello globale, il raggiungimento dell'uguaglianza di genere e dell'emancipazione di tutte le donne e le ragazze rappresenta uno dei 17 Obiettivi di Sviluppo Sostenibile che gli Stati membri delle Nazioni Unite si sono impegnati a raggiungere entro il 2030.

La strategia dell'UE per la Parità di Genere tiene fede all'impegno della Commissione Von der Leyen per un'Unione dell'uguaglianza.

Nell'ambito degli interventi di promozione dei diritti e delle libertà fondamentali, particolare attenzione è stata posta negli ultimi anni alle iniziative a sostegno del principio della Parità di Genere in tutte le sue forme e attività, come sottolineato dalla Commissione europea nella comunicazione relativa alla strategia per la Parità di Genere 2020-2025.

In Italia, l'azione legislativa negli ultimi anni si è focalizzata anche sul mondo del lavoro, che è stato oggetto di numerosi interventi normativi volti a riconoscere equiparazione dei diritti e maggiori tutele alle donne lavoratrici.

La centralità delle questioni relative al superamento delle disparità di genere viene ribadita anche dalla Missione n.5 del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) per rilanciare lo sviluppo nazionale.

Liguria Digitale persegue gli obiettivi di business in assoluta conformità ai principi universali di Responsabilità Sociale, tenendo conto dell'interdipendenza esistente tra gli obiettivi economici e gli obiettivi di sostenibilità.

Il presente documento integra il codice etico di Liguria Digitale e offre le linee guida da implementare attraverso prassi e processi HR per la creazione di un ambiente di lavoro con pari opportunità di genere.

Il Sistema di Gestione per la Parità di Genere adotta la prassi UNI PdR 125:2022 "Linee guida sul sistema di gestione per la Parità di Genere" assicurando il raggiungimento e il mantenimento degli scopi nelle seguenti aree predisposte dalla prassi stessa:

- Cultura e strategia
- Governance
- Processi HR
- Opportunità

- Equità remunerativa
- Genitorialità.

Liguria Digitale si propone non solo di risultare conforme ai requisiti/indicatori stabiliti nelle singole aree presenti nella Prassi UNI PdR 125:2022, ma in primis attuare misure che risultino di reale ed effettiva efficacia per i dipendenti dell'azienda.

1.2. Scopo

Scopo della presente politica è dimostrare l'impegno di Liguria Digitale nell'attuazione di un Sistema di Gestione per promuovere la Parità di Genere, per valorizzare le diversità e supportare l'empowerment femminile, all'interno dei percorsi di crescita aziendale e nello stesso tempo evitare stereotipi, discriminazioni e ri-orientare la cultura aziendale in modo che possa essere sempre più inclusiva e rispettosa delle competenze delle proprie Risorse.

1.3. Area di applicazione

La presente politica si applica a tutti i dipendenti di Liguria Digitale ed è condivisa con gli stakeholder, i fornitori e i clienti attraverso la pubblicazione di questo documento sul sito internet www.liguriadigitale.it, con la finalità di essere anche un modello di riferimento per altre realtà aziendali.

1.4. Acronimi e abbreviazioni

Nel documento sono utilizzati i seguenti acronimi:

- KPI: Key Performance Indicator
- ILO: International Labour Organization
- PdR: Prassi di Riferimento
- PNRR: Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza
- SDGs: Sustainable Development Goals
- UE: Unione Europea.

2. DESCRIZIONE POLITICA

Liguria Digitale desidera creare un ambiente di lavoro in cui ogni individuo viene rispettato e valorizzato e può essere se stesso all'interno dell'organizzazione, in un luogo in cui vengono abbracciati i diversi punti di vista, le prospettive e le unicità di ognuno.

Da sempre Liguria Digitale ha valutato le competenze e le capacità del proprio personale, cercando di evitare pregiudizi e stereotipi.

Creare una cultura di Parità di Genere è alla base della strategia delle Risorse Umane di Liguria Digitale fondamentale per garantire una performance fondata sul talento e sulla sostenibilità nel lungo periodo.

Liguria Digitale ritiene che un modello culturale che promuove la Parità di Genere, oltre a creare "valore sociale" nel contesto economico più ampio, costituisca un fattore di sviluppo dell'azienda stessa.

In Liguria Digitale crediamo fermamente nella cultura della Parità di Genere promuovendo e incentivando politiche aziendali che favoriscano pari opportunità, durante l'intero percorso lavorativo della risorsa, partendo dalla selezione per poi proseguire nelle fasi di assunzione, mobilità interna, formazione e progressioni di carriere, come stabilito dalle politiche/procedure del processo HR.

La qualità delle prestazioni raggiunta da Liguria Digitale, frutto della solidità aziendale e dei modelli di processo innovativi, deriva principalmente dalla professionalità delle proprie Risorse che svolgono il loro lavoro in un contesto che li incentiva ad esprimere tutto il loro potenziale.

Liguria Digitale si impegna affinché ciascuna Risorsa abbia la serenità necessaria per programmare la propria crescita professionale e familiare in un contesto altamente inclusivo e privo di discriminazioni di sorta.

Per questo Liguria Digitale promuove e incentiva prassi aziendali rivolte al benessere dei Dipendenti e delle loro famiglie.

L'Alta Direzione assegna specifiche risorse (budget) per il raggiungimento/mantenimento degli obiettivi.

A sostanziale supporto di questa politica Liguria Digitale ha dato origine ad un Comitato Guida con lo scopo di:

- avere tolleranza zero verso le molestie e verso ogni forma di discriminazione relative a: identità di genere, età, origine, religione, salute, disabilità e nazionalità;
- supportare pari opportunità per ogni dipendente o candidato per quanto concerne assunzione, accesso alla formazione, retribuzione, welfare, mobilità interna e sviluppo professionale;
- combattere ogni tipo di stereotipo;
- conseguire l'equilibrio di genere nel management aziendale;

- diffondere la cultura dell'inclusione attraverso l'informazione e la formazione;
- migliorare il work life balance (equilibrio sfera privata/lavorativa) in tutte le fasi della vita personale e professionale;
- definire KPI per verificare e misurare le azioni di Parità di Genere e di inclusione.

Questa politica aderisce al rispetto dei principi stabiliti da:

- Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile e i relativi obiettivi di Sviluppo Sostenibile - Sustainable Development Goals –SDGs;
- Global Compact e Women's Empowerment Principles delle Nazioni Unite;
- Dichiarazione Universale dei Diritti Umani;
- Convenzioni delle Nazioni Unite sui diritti delle donne, sull'eliminazione di ogni forma di discriminazione razziale, sui diritti dell'infanzia, sui diritti delle persone con disabilità;
- Dichiarazione sui Principi e i Diritti Fondamentali nel Lavoro e le otto Convenzioni fondamentali dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro;
- Convenzione ILO sulla violenza e sulle molestie del giugno 2019;
- Codice Etico di Liguria Digitale.

Tutto quanto sopra descritto verrà declinato in maniera dettagliata nel documento LD23GHR-MS0069-001 "Gender Equality Plan".

3. RESPONSABILITÀ E VIOLAZIONI

3.1. Responsabilità

La presente politica è stata formulata dal Comitato Guida del Sistema di Gestione per la Parità di Genere.

La stessa verrà riesaminata almeno annualmente o ogni volta avvengano cambiamenti che lo rendano necessario.

I responsabili dell'attuazione della presente politica sono:

- il Comitato Guida
- il Responsabile del Sistema di Gestione per la Parità di Genere
- tutto il personale di Liguria Digitale, che ha il compito di rispettare la presente politica.

3.2. Violazioni

Ogni azione non conforme alla presente politica aziendale verrà considerata una violazione del Sistema di Gestione per la Parità di Genere e come tale comporterà l'apertura di un'azione correttiva.

I casi più gravi verranno segnalati alla Direzione o alle Autorità Competenti se necessario.