

---

## POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE

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

Il Comitato dei Ministri del Consiglio d'Europa ha adottato una nuova Strategia per l'uguaglianza di genere per il periodo 2024-2029 che guiderà i lavori dell'Organizzazione per l'uguaglianza di genere nei prossimi sei anni.

Questa Strategia, volta ad affrontare sfide attuali ed emergenti, si snoda attorno a sei obiettivi:

- Prevenire e combattere gli stereotipi di genere e il sessismo
- Prevenire e combattere la violenza contro le donne e le ragazze e la violenza domestica
- Assicurare equo accesso alla giustizia alle donne e alle ragazze
- Raggiungere una partecipazione equilibrata di donne e uomini nella vita politica, pubblica, sociale ed economica
- Assicurare l'empowerment delle donne e l'uguaglianza di genere in relazione alle sfide globali e geopolitiche
- Integrare la questione del genere e un approccio intersettoriale in tutte le politiche e le misure.

La Direttiva (UE) 2023/970, volta a rafforzare l'applicazione del principio della parità retributiva e il divieto di discriminazione di genere, è stata recepita nell'ordinamento nazionale tramite la Legge n. 15/2024 (Legge di delegazione europea 2022-2023). Tale intervento normativo conferma l'impegno del Governo italiano nel contrasto strutturale al gender gap in ambito lavorativo.

L'attuazione della disciplina sulla trasparenza retributiva, prevista entro il 7 giugno 2026, si articolerà attraverso lo schema di decreto legislativo approvato il 5 febbraio 2026; il provvedimento introduce obblighi specifici per le aziende con oltre 100 dipendenti, tra cui: la rendicontazione sul divario salariale, la trasparenza nelle fasi di reclutamento, il divieto di richiedere lo storico retributivo e la garanzia di parità per prestazioni di pari valore.

Liguria Digitale che da sempre orienta il proprio modello operativo al rispetto dei principi universali di Equità e Responsabilità Sociale, assicura la piena e puntuale attuazione delle disposizioni sopra enunciate.

---

Il presente documento integra il Codice Etico aziendale e definisce le linee guida programmatiche da declinare nelle prassi e nei processi di gestione delle Risorse Umane, al fine di consolidare un ambiente di lavoro fondato sull'equità e sulle pari opportunità.

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 di attuare misure che risultino di reale ed effettiva efficacia per i dipendenti dell'azienda.

### **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.

### **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](http://www.liguriadigitale.it), con la finalità di essere anche un modello di riferimento per altre realtà aziendali.

### **Acronimi e abbreviazioni**

Nel documento sono utilizzati i seguenti acronimi:

- KPI: Key Performace Indicator
- ILO: Organizzazione Internazionale del Lavoro
- PdR: Prassi di Riferimento
- SDGs: Sustainable Development Goals.

---

## DESCRIZIONE POLITICA

Liguria Digitale desidera creare un ambiente di lavoro in cui ogni individuo viene rispettato e valorizzato e può essere sé 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, quando necessario, 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;
- Strategia per l'uguaglianza di genere per il periodo 2024-2029 del Consiglio d'Europa;
- Legge n. 15 del 2024 (c.d. Legge di delegazione europea 2022-2023);
- Codice Etico di Liguria Digitale.

Tutto quanto sopra descritto verrà declinato in maniera dettagliata nel documento "Gender Equality Plan", predisposto annualmente.

## **RESPONSABILITÀ E VIOLAZIONI**

### **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.

### **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.