POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE E COLLEGATE

Rev. 0_24/11/2025

SCR Selezione e Consulenza per le Risorse Umane Srl; Viale Della Lirica, 49 – 48124 Ravenna; tel 0544.270701;
info@scrconsulenza.it; Iscr.reg.impr. RA, C.F e P.I 02279570390; Cap. Soc. € 40.000 i.v

MISSION E VISIONE STRATEGICA

SCR viene fondata nel 2007 da un team di Psicologi esperti nella gestione delle Risorse Umane con l'intento di contribuire a ***migliorare la relazione tra impresa e persone*** *mettendo al centro il* ***benessere lavorativo****.*

In oltre 18 anni SCR è cresciuta, consolidando un ***team di Psicologi*** *ed appassionati di relazioni e dinamiche organizzative. Nel tempo abbiamo integrato i nostri servizi che possiamo sintetizzare nell'elenco seguente:*

- *Ricerca e* ***selezione*** *del personale*
- *Analisi Organizzativa*
- *Analisi di Clima*
- *Profiling Manageriale*
- *Assessment di valutazione delle competenze e del potenziale*
- *Formazione manageriale*
- *Coaching professionale*
- *Eventi e Team Building aziendali*

Quello che in questi anni non è cambiato però è la passione per il nostro lavoro e l'obiettivo di portare una ***nuova cultura del lavoro*** *nelle aziende, qualificando il panorama dei servizi a supporto delle imprese nella convinzione che le persone rivestano un ruolo centrale per il raggiungimento degli obiettivi di business. Alla base di tutti i nostri interventi c'è la conoscenza della cultura e delle peculiarità del contesto in cui operiamo e un approccio psicosociale che coniuga analisi organizzativa, conoscenza dei profili professionali e il principale fattore strategico delle imprese: le persone.*

MISSION

Coltivare l'arte di conoscere le persone e interpretare le dinamiche relazionali per supportare le imprese nell'attuare scelte etiche e consapevoli, finalizzate al benessere e alla prosperità.

VISION

Essere partner esclusivi di aziende umane

IL PERCORSO VERSO LA PARITÀ DI GENERE

Con l'obiettivo di svolgere al meglio la propria missione e in coerenza con la visione strategica, SCR ha deciso di adottare un Sistema di Gestione per la Parità di Genere (SGPG) conforme alla UNI/PdR125:2022, quale valido strumento per assicurare la parità di genere relativa alla presenza e alla crescita professionale delle donne, valorizzando la cultura inclusiva e l'attivazione di processi in grado di sviluppare l'empowerment femminile.

Il conseguimento della certificazione per SCR rappresenterà solo il primo tassello di un percorso d'implementazione delle politiche di parità di genere, nell'ottica del miglioramento e della promozione dell'uguaglianza di genere. La certificazione, infatti, ha l'obiettivo di accompagnare e incentivare l'organizzazione ad adottare policy idonee a ridurre il divario di genere con i conseguenti benefici per il benessere del personale, oltre agli impatti reputazionali ed etici.

I PRINCIPI ISPIRATORI

I Principi fondamentali alla base della Politica per la Parità di Genere di SCR, sono:

- IMPARZIALITÀ E INCLUSIVITÀ
- CORRETTEZZA E TRASPARENZA
- VALORIZZAZIONE DEL PERSONALE
- TUTELA DELLA PERSONA
- CONTRASTO AD OGNI FORMA DI VIOLENZA E DISCRIMINAZIONE

L'attenzione con la quale SCR concentra i propri impegni, affinché il proprio SGPG soddisfi i requisiti specificati nella UNI/PdR 125:2022, è ispirato - in linea con la *Strategia per la parità di genere 2020-2025 definita dall'Unione Europea* - al perseguimento dei seguenti obiettivi:

- ✓ aumento della partecipazione delle donne al mercato del lavoro;
- ✓ riduzione del divario retributivo e pensionistico fra uomini e donne, anche per combattere la povertà femminile;
- ✓ promozione della parità tra uomo e donna nel processo decisionale;

- ✓ contrasto agli stereotipi, alla violenza di genere e protezione e sostegno alle vittime.

L'IMPEGNO DELLA DIREZIONE

Con la presente Politica per la Parità di Genere la Direzione di SCR in collaborazione con il Comitato Guida, individuato in conformità ai requisiti definiti dalla Prassi UNI/Pdr 125:2022, definisce la missione da perseguire nell'esercizio della propria attività volta ad attuare una strategia orientata a definire principi, obiettivi e indicazioni guida che specifichino l'impegno di SCR al raggiungimento degli obiettivi precedentemente elencati e riguardanti i temi relativi alla parità di genere.

Per favorire il raggiungimento dei principi e degli obiettivi enunciati la Direzione di SCR ritiene fondamentale la continua adozione del SGPG al fine di sviluppare un modello organizzativo che promuova la parità di genere e valorizzi l'equità e l'inclusività.

SCR si impegna:

- ✓ ad adottare strumenti per prevenire ogni forma di discriminazione di genere e per contrastare qualsiasi atto lesivo della dignità del personale, indipendentemente dal ruolo ricoperto e dal livello di responsabilità;
- ✓ a valorizzare le diversità in ogni processo aziendale: dalla ricerca e selezione delle risorse umane all'accesso alla formazione, dalla definizione delle politiche retributive alla valutazione delle performance e all'attribuzione dei sistemi premianti, dalla selezione dei fornitori all'erogazione dei servizi/ fornitura dei prodotti;
- ✓ a sostenere il welfare familiare dei propri dipendenti attraverso modalità di lavoro (*smart working, part time, orari di lavoro flessibili*) tali da favorire la conciliazione tra attività professionale e vita privata;
- ✓ a favorire azioni di informazione, sensibilizzazione, engagement del personale sui temi delle pari opportunità e dell'empowerment femminile, evitando stereotipi e promuovendo la visibilità del contributo femminile;
- ✓ a promuovere una comunicazione, anche attraverso attività di marketing e pubblicità, che dichiari in modo trasparente la volontà di conseguire la parità di genere e valorizzare la diversità e supportare l'empowerment femminile.

POLITICHE SPECIFICHE SULLA PARITÀ DI GENERE

Si tratta di politiche più specifiche sulla parità di genere e che forniscono gli input necessari per formulare il Piano Strategico per la parità di genere e per individuare, sviluppare e attuare le procedure specificamente dedicate alla parità di genere, in base al contesto di riferimento dell'organizzazione.

Le policy per la parità di genere, sviluppate in relazione alla politica, sono relative ai temi del Piano strategico:

1. Selezione ed assunzione (recruitment)
2. Gestione della carriera
3. Equità salariale
4. Genitorialità, cura
5. Conciliazione dei tempi vita-lavoro (work-life balance)
6. Attività di prevenzione di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia) sui luoghi di lavoro

Nello specifico, gli impegni assunti da SCR sono:

Selezione ed assunzione (recruitment)

SCR si impegna a perseguire la parità di genere in fase di selezione e assunzione attraverso l'individuazione di un numero di candidati/e tendenzialmente omogeneo fra uomo e donna. Nel processo di assunzione verranno messi in atto criteri meritocratici per la scelta del/la candidato/a (esperienze, capacità, hard e soft skill, valutazione del potenziale). SCR valuta in maniera equa qualsiasi profilo di candidato/a, prevenendo qualsiasi comportamento discriminatorio e/o offensivo anche in fase di colloquio. SCR fin dalla fase della pubblicazione dell'offerta di lavoro si impegna a descrivere la mansione in modo neutro rispetto al genere e i processi di recruiting sono rivolti sia a uomini che a donne.

Gestione della carriera

SCR ha definito dei processi di Percorso di carriera finalizzati ad assicurare la non discriminazione e le pari opportunità durante tutto il ciclo di vita della risorsa umana nell'ambito della propria organizzazione, garantendo lo sviluppo professionale nonché favorendo le promozioni sulla base di criteri meritocratici condivisi a tutta la popolazione aziendale e applicati di volta in volta in modo oggettivo. Sulla base di questo principio SCR garantisce la partecipazione equa e paritaria di entrambi i sessi a percorsi di formazione e di valorizzazione funzionali alla crescita delle risorse nel rispetto di equità retributiva e di avanzamento di carriera.

Equità salariale

SCR si impegna ad attuare dei processi che, nel rispetto di quanto previsto dal CCNL del Terziario, garantiscano la parità salariale ai/alle dipendenti a prescindere da genere, cultura e religione, anche prevedendo meccanismi di controllo per evitare che vengano attuate pratiche discriminatorie.

Genitorialità, cura

SCR garantisce il pieno godimento del diritto del congedo di maternità/paternità e si impegna a tutelare la genitorialità evitando che durante e dopo il periodo di congedo vengano posti in essere comportamenti discriminatori nei confronti delle risorse. SCR favorisce il mantenimento del contatto tra la risorsa e l'azienda al fine di garantire un aggiornamento costante. Viene assicurato il mantenimento delle condizioni lavorative pregresse al congedo e si rende disponibile un periodo di affiancamento e supporto, anche tramite formazione, al momento del reinserimento al termine del congedo.

Conciliazione dei tempi vita-lavoro (work-life balance)

SCR attua concretamente azioni volte al miglioramento del work-life-balance dei/delle suoi/sue dipendenti applicando a favore di tutti/e senza distinzione di genere, tipologia di contratto (full/part-time), inquadramento e mansione, un contratto di lavoro agile. Viene inoltre garantito un meccanismo di flessibilità oraria con la quale i/le dipendenti semplicemente aderendo a regole condivise di comunicazione possono gestire in autonomia orari di ingresso/uscita posticipato/anticipato. E' assicurato a favore di tutti/e i/le dipendenti il diritto alla disconnessione.

Attività di prevenzione di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia) sui luoghi di lavoro

SCR si impegna per evitare ogni forma di discriminazione e a prevenire le molestie sessuali nei luoghi di lavoro; è inoltre vietata ogni forma di abuso fisico, verbale o digitale sui luoghi di lavoro. A tal fine vengono attuati percorsi di formazione e viene posta una particolare attenzione al linguaggio usato tra dipendenti e nei loro confronti, supportando tale azione con percorsi specifici volti a favorire una comunicazione il più possibile gentile e neutrale.

MONITORAGGIO E ATTUAZIONE DELLA POLITICA

La Politica generale sulla parità di genere e quella collegata, nel quadro più ampio delle linee programmatiche dell'organizzazione, prevede, ai fini di valutarne l'idoneità e la necessità di effettuare modifiche o integrazioni, congiuntamente al Comitato Guida per la Parità di Genere, la definizione e il Riesame periodico degli obiettivi sulla parità di genere.

DIFFUSIONE DELLA POLITICA

La politica sulla parità di genere è comunicata e diffusa a tutto il personale e alle parti interessate mediante la comunicazione interna e la pubblicazione sul sito istituzionale.