



La certificazione della parità di genere



SE | AS servizi ascom

# POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE E COLLEGATE

26/09/2024

SE.AS. NOVARA SRL – via Paletta, 1 – Novara tel. 0321/614411 –  
[altopiemonte@confcommercio.net](mailto:altopiemonte@confcommercio.net)

## MISSION E VISIONE STRATEGICA

SE.AS. NOVARA SRL ha sede legale a Novara e sedi operative a Borgomanero, Arona e Verbania ed opera sui territori di Novara e Verbania.

È stata costituita nell'anno 1990 come società di servizi di Confcommercio Novara e svolge attività di:

- consulenza fiscale,
- consulenza societaria e paghe

A partire dal 2001, SE.AS. NOVARA SRL fornisce anche assistenza e consulenza informatica nonché assistenza per la realizzazione di software personalizzati.

Ha difatti creato nel 2003 ad oggi il sito dell'Associazione del Commercio, del Turismo e dei Servizi della provincia di Novara

## IL PERCORSO VERSO LA PARITÀ DI GENERE

Con l'obiettivo di svolgere al meglio la propria missione e in coerenza con la visione strategica, SE.AS. NOVARA SRL 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 SE.AS.NOVARA SRL 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 SE.AS. NOVARA SRL., 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 SE.AS. NOVARA SRL 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

Per favorire il raggiungimento dei principi e degli obiettivi enunciati la Direzione di SE.AS. NOVARA SRL 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.

SE.AS. NOVARA SRL 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 SE.AS. NOVARA SRL sono:

### Selezione ed assunzione (recruitment)

*Nella selezione verrà data priorità a donne. Verranno selezionati con maggiore attenzione i curricula di donne*

### Gestione della carriera

*Verrà garantita adeguata formazione al personale che consenta una crescita professionale*

### Equità salariale

*Verrà garantita equità salariale in funzione dei ruoli e mansioni ricoperti all'interno della struttura*

### Genitorialità, cura

*Verrà dato supporto ai lavoratori/lavoratrici con figli di età compresa tra i 3 mesi e 14 anni che necessitano di più tempo nella gestione della famiglia. Il supporto consisterà nel riconoscere un orario maggiormente flessibile in entrata e/o in uscita oltre al normale ricorso al congedo parentale*

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

*Verrà creato un ambiente di lavoro che incoraggia il benessere psicofisico dei dipendenti anche attraverso la promozione delle politiche di congedo di maternità, paternità e assistenza familiare*

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

*Le attività di vita lavorativa quotidiana saranno svolte nel pieno rispetto della persona. Verranno tenute annualmente delle pillole formative/informative per insegnare le tecniche di gestione dei conflitti e abilità comunicative. Verrà applicata in azienda la POLITICA DI TOLLERANZA ZERO contro il linguaggio abusivo nei contesti professionali*

## 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.