



## **POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE**

### **Lo scopo e gli sforzi della nostra organizzazione**

È noto come oramai da diversi anni, il legislatore nazionale, anche sulla base della normativa europea e delle agende che superano l'ambito di competenze europeo, abbia messo al centro dell'attenzione la questione relativa al divario di genere all'interno di diverse dimensioni chiave, tra cui la partecipazione economica, i risultati scolastici, l'emancipazione politica per citarne solo alcuni.

Dagli studi più recenti, il divario di genere nella partecipazione economica rimane tra i divari chiave per empowerment femminile.

Il lento progresso osservato negli ultimi anni nella riduzione del divario di genere nella partecipazione economica può essere ricondotto a due tendenze opposte:

- da un lato, il continuo aumento della quota di donne tra i professionisti qualificati, così come il progresso verso l'uguaglianza salariale,
- dall'altro lato, le disparità di reddito complessive colmate solo in parte e la persistente assenza di donne nelle posizioni di leadership.

Nonostante l'enorme contributo all'economia, attraverso il loro ruolo produttivo e riproduttivo, salariato e non pagato, le donne continuano ad essere soggette a dipendenza economica, discriminazioni e sfruttamento.

La pandemia COVID-19 ha ulteriormente impoverito le donne, che hanno maggiori probabilità di essere occupate con contratti precari o lavorare nell'economia informale, risultando particolarmente a rischio durante i periodi di crisi e recessione economica. In prevalenza, infatti, nel corso della pandemia, sono state le donne a prendersi cura della famiglia, rinunciando talvolta al lavoro e influenzando così negativamente il livello del loro reddito.

In questo contesto la **promozione dell'uguaglianza di genere e dell'empowerment delle donne** diventano un fattore cruciale per la **LARES – LAVORI DI RESTAURO s.r.l.** che intende così;

- promuovere al proprio interno, oltre che verso l'esterno, i propri impegni per la promozione di una cultura orientata alla valorizzazione delle diversità oltre che aperta alla parità di genere, alla genitorialità e al bilanciamento dei tempi vita-lavoro, quale supporto al empowerment femminile;
- promuovere la parità di genere relativa alla presenza e alla crescita professionale delle donne nella propria azienda;
- valorizzare le diversità presenti nei ruoli che operano nell'organizzazione, sviluppando e incrementando processi di empowerment femminile nelle attività aziendali.

L'attenzione dell'organizzazione, nel percorso che assicura il raggiungimento e il mantenimento di tale scopo, focalizza i propri sforzi nelle seguenti aree predisposte dalla prassi UNI 125:2022:

1. Cultura e strategia;
2. Governance;
3. Processi HR;
4. Opportunità;
5. Equità remunerativa;
6. Genitorialità.

L'organizzazione crede che lo sviluppo di un modello culturale che promuove la parità di genere, oltre a generare "valore sociale" apprezzato nel contesto economico istituzionale europeo, costituisca un fattore di sviluppo per la propria azienda.

### **Risultati basati sulla soddisfazione delle parti interessate**

**LARES – LAVORI DI RESTAURO s.r.l.** intende assicurare la **parità di genere attraverso azioni concrete** che, oltre a risultare conformi ai requisiti/indicatori stabiliti per le singole aree individuate, risultino di reale e concreto apprezzamento da parte delle donne presenti nell'organizzazione in qualità di parti interessate privilegiate rispetto ai risultati che il sistema di gestione produce e intenderà produrre nel tempo.

## POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE

MOD-01-D

L'organizzazione, con la volontà di riporre attenzione a tale soddisfazione durante la vita lavorativa della donna al suo interno, ha scelto di guardare a tale "ciclo di vita" attraverso i seguenti aspetti:

- Selezione ed assunzione (recruitment);
- Gestione della carriera;
- Equità salariale;
- Genitorialità, cura;
- Conciliazione dei tempi vita-lavoro (work-life balance);
- Prevenzione abusi e molestie.

Per ciascuno dei seguenti aspetti, la **LARES – LAVORI DI RESTAURO s.r.l.** ha stabilito le politiche più specifiche che sono riportate di seguito. A ciascuna politica che esprime i principi a cui l'azienda si ispira, l'organizzazione ha associato degli **obiettivi di parità, specifici e misurabili, indicati nel Piano Strategico.**

La Direzione si impegna a dare massima diffusione della presente Politica attraverso:

- **comunicazione capillare verso tutte le risorse umane** che costituiscono l'Organizzazione;
- **attività di formazione e sensibilizzazione sul tema della parità di genere;**
- **la pubblicazione sul proprio sito aziendale.**

La Direzione ha implementato un indirizzo di posta elettronica dedicato cui è possibile inviare le segnalazioni, in forma anonima o meno, di eventuali comportamenti contrari alle politiche adottate. L'indirizzo mail è: [segnalazioni@lares-restauri.it](mailto:segnalazioni@lares-restauri.it) ed è gestito in via esclusiva dal Responsabile del Sistema Parità di Genere.

La Direzione provvederà, con cadenza annuale, salvo più stringente esigenza, a riesaminare la presente Politica affinché la stessa possa essere riconfermata o aggiornata anche tenendo conto del proprio contesto di riferimento, dell'evoluzione normativa sul tema della parità di genere, sugli esiti dei monitoraggi e delle verifiche interne.

## POLITICHE SPECIFICHE PER LA PARITÀ DI GENERE

### SELEZIONE ED ASSUNZIONE (RECRUITMENT)

La **LARES – LAVORI DI RESTAURO s.r.l.** nelle attività di selezione ed assunzione del personale da impiegare nelle attività si impegna nel rispettare, nella prospettiva del miglioramento, i seguenti criteri e principi:

- La selezione della persona candidata deve essere esercitata in maniera neutrale rispetto al genere;
- I criteri di selezione devono prendere in considerazione i requisiti rivolti alle qualità personali come la professionalità, la competenza, la specializzazione, l'esperienza;
- La selezione non deve prevedere questioni relative a matrimonio, gravidanza e responsabilità familiari;
- La selezione deve considerare, tenendo conto della natura dell'organizzazione, del settore di intervento e della tipologia di lavoro richiesto, che la presenza delle donne e degli uomini nell'organico deve essere bilanciata rispetto al totale delle persone presenti;
- I ruoli riferiti a dirigenti, responsabili di area/unità/uffici, di riporto al vertice e con delega al budget, devono tendere ad una distribuzione equilibrata tra generi;
- La posizione lavorativa, prevista in fase di assunzione, deve prevedere una retribuzione riferita alle mansioni e alle responsabilità e non influenzata dal genere;
- La selezione deve considerare che le percentuali di donne e uomini il cui contratto prevede una remunerazione variabile siano bilanciate.

### GESTIONE DELLA CARRIERA

La **LARES – LAVORI DI RESTAURO s.r.l.** è consapevole che i risultati economici raggiunti dipendono anche dalle risorse umane che vi lavorano e tutte le occasioni di sviluppo di tale carriera intende riferirle ai soli risultati e al solo merito della persona a prescindere dal genere. La nostra azienda, nella prospettiva del miglioramento, gestisce le carriere del personale interno rispettando i seguenti principi:

- L'attribuzione di ruoli e mansioni deve considerare un bilanciamento di genere nelle posizioni manageriali;



- I percorsi di carriera del personale devono essere promossi e accessibili a tutte le persone, indifferentemente dal genere; tutti i lavoratori devono poter appurare, in maniera trasparente, il mantenimento degli equilibri riferiti alla parità di genere;
- L'ambiente lavorativo nel quale si trascorre la gran parte della giornata deve assicurare la possibilità (tecnologica e fisica) a tutte le persone di esprimersi ed il benessere visto come sicurezza e comfort;
- La formazione per lo sviluppo delle competenze e della consapevolezza rappresenta un processo fondamentale inteso a rimuovere eventuali difficoltà di carriera e a ripristinare eventuali equilibri di leadership nel genere;
- Le fasi di distacco del personale dall'organizzazione in caso di licenziamento o pensionamento sono esaminate verificando ove possibile il turnover in base al genere oltre che assicurando la definizione di criteri trasparenti e verificabili;
- Le promozioni tengono sempre conto del bilanciamento del genere in riferimento a livello funzionale.

#### **EQUITÀ SALARIALE**

La nostra organizzazione, in fase di assunzione e durante tutta la carriera del personale intende assicurare l'equità salariale a prescindere dal genere. L'organizzazione non considera asimmetricamente i costi da sostenere per remunerare le persone di genere diverso. Nel provvedere alla determinazione, alla corresponsione e alle modifiche della retribuzione, l'organizzazione rispetta i seguenti principi:

- La retribuzione delle persone è riconosciuta in relazione al ruolo e alle responsabilità ed, eventuali aggiunte a titolo di benefit e di premio a tale retribuzione, si intendono esclusivamente basate sui risultati prodotti e riconosciuti;
- La retribuzione, la corresponsione di premi e l'assegnazione di benefit, per trasparenza, sono documentate e accessibili all'interno dell'organizzazione;
- I criteri di retribuzione, premi e benefit sono codificati all'intero staff documentati e accessibili;
- All'interno chiunque dello staff è riconosciuto il diritto di segnalare eventuali disparità.

#### **GENITORIALITÀ, CURA**

**LARES – LAVORI DI RESTAURO s.r.l.** intende non costituire alcun ostacolo alla genitorialità, supportando la maternità e la paternità attraverso attività intese a soddisfare le esigenze di chi deve bilanciare il proprio impegno tra il lavoro e la propria genitorialità. L'organizzazione sostiene tale intenzione alla luce dei seguenti principi:

- La maternità e la paternità sono sostenute da programmi di re-inserimento;
- La maternità è assistita prima, durante e dopo la nascita;
- Il congedo di paternità deve essere promosso affinché ne usufruiscano tutti i potenziali beneficiari per l'intero periodo previsto dalla legge.

#### **CONCILIAZIONE DEI TEMPI VITA-LAVORO (WORK-LIFE BALANCE)**

**LARES – LAVORI DI RESTAURO s.r.l.** intende poter fornire al proprio personale la possibilità di gestire il tempo da dedicare alla vita e al lavoro attraverso un bilanciamento di equilibri che tenga conto sia degli obiettivi di crescita aziendale di business dell'organizzazione, sia del benessere psicofisico del lavoratore. I principi alla base della conciliazione dei tempi di vita-lavoro sono i seguenti:

- Le misure work life balance sono rivolte a tutto il personale a prescindere dal genere;
- Laddove possibile, sulla base di specifiche esigenze e in accordo con la tipologia di attività da svolgere, l'organizzazione adotta il part time e lo smart working quali modalità di lavoro flessibile nel tempo e nello spazio, in grado di avere impatti positivi su lavoratrici e lavoratori anche in un'ottica di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro;
- L'organizzazione permette il collegamento telematico con tutto il personale che lavora dall'esterno (a prescindere dal contratto), per mostrare operazioni di lavoro e partecipare alle riunioni.

#### **PREVENZIONE ABUSI E MOLESTIE**

**LARES – LAVORI DI RESTAURO s.r.l.** ripudia ogni forma di abuso e di molestia e a tal proposito esercita un'attività di prevenzione e repressione del fenomeno a tolleranza zero. L'organizzazione attua la sua prevenzione attraverso azioni concrete i cui principi prevedono:



- Individuazione dei rischi relativi ad abusi e molestie e pianificazione delle azioni di prevenzione in ragione dei rischi individuati;
- Implementazione di un sistema di segnalazione per sospetti e/o fatti inerenti ad abusi e molestie;



## POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE

MOD-01-D

- L'assoluta tutela, da parte dell'Organizzazione delle persone segnalanti, da successive eventuali ritorsioni;
- L'analisi degli eventuali episodi di abusi e molesti segnalati e, laddove il caso sia accertato, l'implementazione di azioni correttive immediate e appropriate, la cui natura dipenderà dalla gravità del fatto accertato;
- La promozione di comportamenti e di un linguaggio in grado di garantire un ambiente di lavoro inclusivo e rispettoso delle diversità di genere.

CONTROLLO DOCUMENTO	
Rev.	00
Data di emissione del documento	10/06/2024
Autore	LARES – LAVORI DI RESTAURO S.R.L.
Firma autore	C.d.A. 
Firma per approvazione emissione	C.d.A. 
Stato del documento	<input checked="" type="checkbox"/> In uso <input type="checkbox"/> Ritirato