

## POLITICA PER LA PARITA' DI GENERE SWI

SWI Srl è fortemente convinta che, attraverso la parità di genere, si possa creare un ambiente di lavoro proficuo e motivante, in cui le persone siano poste in grado di sviluppare soluzioni innovative e culturalmente rilevanti.

SWI Srl, come indicato dalla Prassi UNI PdR 125:2022, intende assicurare la parità di genere relativa alla presenza e alla crescita professionale delle donne nell'organizzazione.

In tal senso, vuole procedere valorizzando le diversità presenti nei ruoli che operano nell'organizzazione e mantenendo processi in grado di sviluppare la crescita del personale femminile nelle attività aziendali

SWI crede che lo sviluppo di un modello culturale che promuove la parità di genere, oltre a creare "valore sociale", costituisca un fattore di sviluppo per l'attività che l'organizzazione conduce.

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

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

SWI intende assicurare la parità di genere attraverso azioni concrete che, siano conformi ai requisiti/indicatori stabiliti nelle singole aree indicate e risultino di concreto apprezzamento da parte delle donne presenti in organizzazione, che sono le reali parti interessate. In tal senso l'attenzione viene posta sui seguenti aspetti :

- Selezione ed assunzione
- Gestione della carriera
- Equità salariale
- Genitorialità, cura
- Conciliazione dei tempi vita-lavoro
- Prevenzione abusi e molestie

Per ciascuno dei seguenti aspetti SWI ha stabilito delle politiche più specifiche che sono riportate di seguito. cui ha associato degli obiettivi di parità, specifici e misurabili .

### **Selezione ed assunzione**

SWI nelle attività di selezione ed assunzione del personale rispetta i seguenti 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 che la presenza delle donne e degli uomini nell'organico deve essere bilanciata rispetto al totale delle persone presenti
- 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**

SWI è consapevole che i risultati economici raggiunti dipendono dalle risorse umane che vi lavorano e tutte le occasioni di sviluppo sono riferite ai soli risultati e al solo merito della persona a prescindere dal genere; SWI, nella prospettiva del miglioramento, gestisce le carriere del personale interno rispettando i seguenti principi:

- La progettazione dei percorsi di carriera e la loro presentazione devono essere rivolte indifferentemente dal genere
- I percorsi di carriera del personale sono accessibili a tutte le persone che possono appurare, in maniera trasparente, il mantenimento degli equilibri riferiti alla parità di genere
- L'ambiente lavorativo nel quale si trascorre gran parte della giornata deve assicurare la possibilità (tecnologica e fisica) a tutte le persone di esprimersi
- La formazione per lo sviluppo delle competenze e della consapevolezza rappresenta un processo fondamentale inteso a rimuovere eventuali difficoltà di carriera
- Le fasi di distacco del personale dall'organizzazione in caso di licenziamento sono strettamente esaminate verificando il turnover in base al genere
- Le promozioni tengono sempre conto del bilanciamento del genere in riferimento a livello funzionale

### **Equità salariale**

SWI, in fase di assunzione e durante tutta la carriera del personale intende assicurare l'equità salariale a prescindere dal genere e 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, SWI

rispetta i seguenti principi:

- La retribuzione delle persone è riconosciuta in relazione al ruolo e alle responsabilità e, 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 a tutto il personale
- I criteri di retribuzione, premi e benefit sono documentati e accessibili a tutto il personale
- A chiunque è riconosciuto il diritto di segnalare eventuali disparità

### **Tutela della genitorialità**

SWI intende evitare qualsiasi ostacolo alla genitorialità, supportando la maternità e la paternità attraverso attività rivolte a soddisfare le esigenze di chi, in ragione del proprio stato connesso alla genitorialità, deve bilanciare l'impegno tra il lavoro e le nuove occorrenze emerse. SWI sostiene tale intenzione sulla base dei seguenti principi:

- La maternità e la paternità sono sostenute da programmi di formazione, informazione e 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
- I rientri dal congedo sono supportati da specifiche iniziative di ri-orientamento

### **Conciliazione dei tempi vita-lavoro**

SWI intende 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 business aziendali, sia del benessere psicofisico del lavoratore derivante da una maggiore libertà di autodeterminazione. I principi alla base della conciliazione dei tempi di vita-lavoro sono i seguenti:

- Le misure di conciliazione sono rivolte a tutto il personale a prescindere dal genere
- L'organizzazione adotta il part time, la flessibilità degli orari e lo smart working
- L'organizzazione permette il collegamento telematico con tutto il personale che lavora dall'esterno (a prescindere dal contratto), per operazioni di lavoro e la partecipazione alle riunioni

### **Prevenzione abusi e molestie**

SWI ripudia ogni forma di abuso e di molestia e per concretizzare tale proposito esercita un'attività di prevenzione e repressione del fenomeno a tolleranza zero. SWI attua la sua prevenzione attraverso azioni concrete i cui principi prevedono:

- Che i rischi relativi ad abusi e molestie siano individuati
- Che siano pianificate in relazione a tale rischio delle azioni di prevenzione
- La possibilità di segnalare sospetti e/o fatti inerenti ad abusi e molestie
- L'assoluta tutela, da parte dell'organizzazione delle persone segnalanti, da successive eventuali ritorsioni
- L'analisi e la comprensione di eventuali episodi di abusi e molesti

La Politica sulla parità di genere impegna tutte il personale, nei rapporti con colleghi, clienti, fornitori, partner e tutti coloro con i quali entrano in rapporto nello svolgimento dell'attività lavorativa.

I principi della presente Politica devono essere applicati sia quando i dipendenti lavorano all'interno delle diverse sedi di SWI srl, sia quando essi operano in sedi esterne, in ogni occasione di Lavoro.

**Rescaldina, 10/09/2024**

SWI S.r.l.  
