

POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE

19 giugno 2024

Organizzazione
Finanza
Controllo

CentoCinquanta S.r.l. SB
via Filadelfo Fichera, 12
95128 Catania (CT)

off. +39 (095) 2962832
info@centocinquanta.it
www.centocinquanta.it

VAT N.: 04953030873
Rea: CT-332396
Cap. sociale € 35.000 i.v.

MISSION E VISIONE STRATEGICA

CentoCinquanta s.r.l. è una società di consulenza strategica nata nel 2003, il core business della società e due business unit learning center e la più recente HR che si occupa di ricerca e selezione del personale per conto di terzi. Uno dei punti di forza di CentoCinquanta s.r.l è la sua solidità costruita tramite il successo dei progetti di riorganizzazione aziendale, controllo e finanza.

La società, infatti, è specializzata in *business strategy* e *change management* e il suo obiettivo è accrescere il valore dell'azienda, la sua produttività e le abilità di valutazione del management. In particolar modo, CentoCinquanta insieme agli imprenditori costruisce strategie volte a ridurre i costi, aumentare i profitti e stabilizzare la liquidità.

La mission della società è quella di creare valore per le imprese clienti, condividendo le sfide di imprenditori e manager e costruendo rapporti di partnership di lunga durata.

CentoCinquanta è nata e cresciuta dal coraggio di investire sulla crescita degli imprenditori e nutrita dal successo dei progetti di riorganizzazione aziendale, controllo e finanza costruiti in oltre vent'anni di esperienza. Sin dall'inizio CentoCinquanta si è sviluppata attraverso un modello ormai consolidato. Non solo pianifica le azioni e le strategie per il cliente, ma lo affianca nell'implementazione delle stesse.

IL PERCORSO VERSO LA PARITÀ DI GENERE

Con l'obiettivo di svolgere al meglio la propria missione e in coerenza con la visione strategica, CentoCinquanta 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 CentoCinquanta rappresenta solo il primo tassello di un percorso di 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 CentoCinquanta 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 CentoCinquanta 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.

CentoCinquanta riconosce l'importanza di un ambiente lavorativo inclusivo e sicuro e si impegna attivamente nel contrasto agli stereotipi di genere e alla violenza. La società, infatti, sta implementando politiche e programmi specifici per affrontare queste sfide e promuovere l'uguaglianza di genere.

L'IMPEGNO DELLA DIREZIONE

Per favorire il raggiungimento dei principi e degli obiettivi enunciati la Direzione di CentoCinquanta 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.

CentoCinquanta 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;
- ✓ 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 CentoCinquanta sono:

Selezione ed assunzione (recruitment)

Implementare processi di selezione trasparenti e inclusivi, che promuovano la diversità di genere e garantiscano pari opportunità a tutti i candidati.

Gestione della carriera

Assicurare equità nelle opportunità di crescita professionale, offrendo programmi di mentoring e formazione dedicati al rafforzamento delle competenze delle donne.

Equità salariale

Monitorare e correggere eventuali disparità salariali tra uomini e donne, garantendo che la retribuzione sia basata su competenze e risultati e non su criteri di genere.

Genitorialità, cura

Fornire supporto ai dipendenti genitori attraverso congedi parentali flessibili e iniziative per l'equilibrio tra lavoro e famiglia.

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

Promuovere politiche di flessibilità oraria e telelavoro per permettere ai dipendenti di gestire meglio le responsabilità lavorative e familiari.

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

Implementare procedure rigorose per prevenire, identificare e affrontare casi di molestie, garantendo un ambiente di lavoro sicuro e rispettoso.

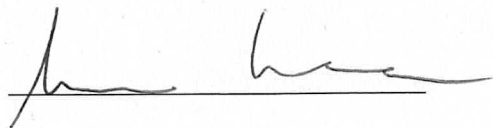
MONITORAGGIO E ATTUAZIONE DELLA POLITICA

La Politica generale sulla parità di genere, nel quadro più ampio delle linee programmatiche dell'organizzazione, prevede, ai fini di valutare l'idoneità e la necessità di effettuare modifiche o integrazioni. La definizione e il riesame periodico degli obiettivi sulla parità di genere, viene assolto dall'organo amministrativo congiuntamente al Comitato Guida per la 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 (affissione in bacheca aziendale) e attraverso pubblicazione sul sito web dell'azienda.

Il Legale Rappresentante



Il Comitato Guida e il Responsabile del SGPG

