



## POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE

Solidarietà SRL (di seguito “Organizzazione”) crede nel valore di trattare tutte le persone in modo equo, dignitoso e inclusivo, riconoscendo, rispettando e valorizzando le diversità. In questo percorso, l’Organizzazione ha conseguito la Certificazione per la Parità di Genere, a conferma dell’impegno concreto e strutturato verso la promozione delle pari opportunità e di una cultura inclusiva. Tali principi sono ritenuti fondamentali per perseguire la mission e il successo aziendale, garantendo al contempo il benessere delle persone che ogni giorno vi lavorano con dedizione.

In coerenza con questo riconoscimento, l’Organizzazione si impegna a mantenere e rafforzare un contesto lavorativo orientato alla meritocrazia e al benessere individuale, in un ambiente aperto al confronto e alla collaborazione, in cui ogni persona possa sentirsi accolta, rispettata e libera di esprimere sé stessa e il proprio potenziale. La consapevolezza dell’unicità di ogni individuo guida l’Organizzazione verso una crescente attenzione alla valorizzazione delle differenze, considerate leva strategica per generare crescita non solo imprenditoriale, ma anche culturale e sociale.

Lo sviluppo di una cultura aziendale orientata all’equità, alla diversità e all’inclusione rappresenta parte integrante di un percorso condiviso, che coinvolge tutte le persone dell’Organizzazione, chiamate ad agire e comunicare in modo consapevole, nel rispetto dei diritti umani universalmente riconosciuti e dei principi di uguaglianza, imparzialità, tutela della dignità e sicurezza della persona, contrastando ogni forma di discriminazione.

In linea con il percorso certificato, l’Organizzazione si impegna costantemente a creare un ambiente di lavoro etico e dignitoso, che riconosca e valorizzi la diversità in tutte le sue forme. A tal fine, adotta e mantiene un sistema di gestione per la parità di genere volto a promuovere l’equità, sostenere l’empowerment femminile e intervenire su ambiti chiave quali le opportunità di crescita professionale, la parità retributiva, le politiche a supporto della genitorialità e della conciliazione vita-lavoro, nonché i processi di gestione delle risorse umane.

La Politica per la Parità di Genere si inserisce pienamente in questo quadro di valori e impegni certificati e si traduce nell’adozione di misure concrete, sia a livello culturale sia organizzativo, finalizzate a garantire pari opportunità tra donne e uomini e a promuovere un ambiente di lavoro sempre più inclusivo e sostenibile.

Per far ciò, l’Organizzazione persegue i seguenti scopi:

- ❖ Rispettare in primis i principi costituzionali di parità ed uguaglianza.
- ❖ Adottare una policy aziendale orientata a favorire l’occupazione femminile.
- ❖ Garantire rispetto, parità di genere, pari opportunità, meritocrazia ed equità per ogni persona nello svolgimento del lavoro in tutte le sue fasi. L’Alta Direzione pone particolare attenzione nel prevenire ogni forma di discriminazione di genere o forma di violenza fisica, verbale, psicologica o digitale impegnandosi nella prevenzione e nella sensibilizzazione della popolazione aziendale.
- ❖ Garantire che tutte le decisioni relative alla selezione, all’assunzione, alle promozioni e tutte le decisioni che riguardino lo sviluppo dei dipendenti all’interno dell’Organizzazione come la formazione e le condizioni di lavoro, vengano considerate indipendentemente da fattori quali l’età, il sesso, la provenienza geografica, la religione, dall’orientamento sessuale e dall’identità di genere ma esclusivamente sulla base delle attitudini e delle abilità contribuendo a sviluppare i talenti unici.
- ❖ Sostenere a tutti i livelli la diffusione di una cultura basata sul rispetto reciproco e delle diversità con particolare attenzione a quelle di genere al fine di promuovere ed incentivare il potenziale di ciascuna persona.
- ❖ Garantire il più possibile un equilibrio ottimale tra la vita personale e la vita professionale di chi collabora con l’Organizzazione senza vincoli di genere.
- ❖ Adottare misure che favoriscano l’effettiva parità tra uomini e donne nel mondo del lavoro a partire dalle



fasi di selezione del personale ma anche alla parità retributiva e alla pari opportunità di avanzamento alla carriera (evitando il glass ceiling e lo sticky floor).

- ❖ Opporsi a qualsiasi discriminazione illecita in particolare quelle orientate al genere ed alla genitorialità.
- ❖ Tutela del benessere psico-fisico delle persone eliminando gli ostacoli alle pari opportunità di donne e uomini nel lavoro.
- ❖ Promuovere la parità di genere anche al di fuori del contesto aziendale nei rapporti con la comunità in cui l'Organizzazione opera e verso i fornitori (comunicazione efficace verso gli stakeholders esterni orientata ad una sempre più maggior adesione ai progetti che promuovano la parità di genere).
- ❖ Valorizzare la genitorialità intesa sia come maternità e paternità intese come momento importante di vita e di crescita personale e professionale
- ❖ Assicurare a tutto il personale dell'Organizzazione adeguata informazione e formazione in materia di etica, inclusività, pari opportunità inclusi percorsi formativi specifici sulla leadership.
- ❖ Aggiornare in modo continuo e sistematico la presente Politica per la Parità di Genere.

L'Organizzazione, attraverso l'implementazione di un Sistema per la Parità di Genere conforme a quanto previsto dalla UNI/PdR 125:2022 si impegna formalmente a proseguire in un'ottica di miglioramento questa importante sfida di cambiamento culturale ed organizzativo al fine di raggiungere gli obiettivi previsti nella prassi.

### L'impegno dell'Organizzazione per la Parità di Genere

Visto quanto premesso, l'impegno dell'Organizzazione di assicurare la parità di genere si dovrà attuare mediante azioni concrete focalizzando la propria attività nelle seguenti aree previste dalla prassi UNI/PdR 125:2022:

- ❖ Cultura e strategia
- ❖ Governance
- ❖ Processi HR
- ❖ Opportunità di crescita ed inclusione delle donne in azienda
- ❖ Equità remunerativa per genere
- ❖ Tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro (work-life balance)

L'Organizzazione ha stabilito dei principi ispiratori da rispettare in riferimento alle aree identificate dalla prassi, quali i gap esistenti tra gli indicatori stabiliti dalla prassi stessa rimuovendo eventuali pregiudizi (bias) e mappare le esigenze delle donne presenti nell' Organizzazione in quanto parti interessate principali.

### Politiche specifiche sulla parità di genere

Si tratta di politiche specifiche che necessariamente devono riferirsi ai temi della parità di genere e che forniscono le basi per poter formulare il piano strategico e le procedure operative specificatamente dedicate alla parità di genere secondo il contesto dell'Organizzazione.

La policy per la parità di genere, sviluppata sui principi ispiratori della presente Politica tocca le seguenti aree:

#### 1. Selezione e assunzione (recruiting e onboarding)

È una politica che stabilisce di adottare pratiche selettive affinché che tutti i candidati siano valutati in base alle loro capacità, competenze ed attitudini senza applicare alcun meccanismo discriminatorio in base al genere attraverso una metodologia standardizzata per garantire pari opportunità in ogni sua fase. L'Organizzazione assicura che durante le fasi di recruiting non siano formulate domande relative ai temi del matrimonio, gravidanze o responsabilità di cura e che le persone coinvolte nei processi di assunzione abbiano un'adeguata formazione sulla parità di genere per evitare eventuali pregiudizi da parte del personale selezionatore.

Al termine del rapporto di lavoro, l'Organizzazione si è dotata di un processo condiviso di "exit interview/counselling" per raccogliere feedback da parte del lavoratore/lavoratrice dimissionario per analizzare



ed identificare tempestivamente i processi aziendali in un'ottica di continuo miglioramento aziendale.

## 2. Equità retributiva

La politica di remunerazione contribuisce nella realizzazione della mission sulla Parità di Genere attraverso azioni e comportamenti orientati ai principi di pluralità, pari opportunità, valorizzazione delle conoscenze e della professionalità delle persone. Gli interventi retributivi, i processi e i sistemi di incentivazione sono connessi ai principi di riconoscimento delle responsabilità attribuite, dei risultati conseguiti e dalla qualità dell'apporto professionale speso. L'Organizzazione si impegna a comunicare in maniera trasparente e senza discriminazione alcuna, le politiche retributive adottate anche in riferimento a benefit, premi e ai programmi di welfare implementati in azienda.

## 3. Genitorialità

L'organizzazione non crea nessun ostacolo alla genitorialità cercando il più possibile di supportare la maternità e la paternità affinché vi sia una conciliazione vita- lavoro il più proficua e rispettosa possibile. In tal senso, il congedo di maternità e paternità viene promosso affinché i lavoratori coinvolti ne possano beneficiare.

## 4. Conciliazione vita- lavoro (work life balance)

L'Organizzazione si impegna a garantire al proprio personale la miglior conciliazione vita-lavoro possibile compatibilmente con le necessità aziendali e gli obiettivi di business cercando di bilanciare tali obiettivi aziendali con il benessere psico- fisico delle lavoratrici e dei lavoratori. Le attività di conciliazione vita-lavoro (work life balance) sono rivolte a tutto il personale indipendentemente dal genere adottando, ove possibile, flessibilità di orari o smart working.

## 5. Prevenzioni di abusi e molestie sul luogo di lavoro

L'Organizzazione si impegna a prevenire qualsiasi forma di molestia verbale, psicologica, fisica o digitale nei luoghi di lavoro attraverso una continua sensibilizzazione su tale tematica con l'obiettivo di creare una sempre maggior consapevolezza nelle persone che le possa guidare nel vivere quotidiano all'interno del contesto lavorativo. Da tale impegno ne deriva che qualsiasi atto o comportamento di abuso o molestia verificatosi all'interno dell'azienda non sarà tollerato da parte dell'Organizzazione in quanto in estremo contrasto con i valori e i principi adottati all'interno della presente Politica.

## 6. Politica della formazione del personale, equità di partecipazione agli eventi ed equità nella selezione del corpus dei docenti (rif. prassi 5.4.3)

Solidarietà SRL crede fortemente nella formazione continua del proprio personale come momento di crescita professionale e di spinta verso l'erogazione di prestazioni e di servizi di qualità. Si impegna a garantire la parità di genere alla partecipazione di tutti gli eventi formativi, con temi riguardanti anche la leadership di cui essa si fa promotrice siano essi corsi, incontri, momenti formativi in aula, a distanza sincrona piuttosto che asincrona, on the job, tavole rotonde, workshop, webinar, convegni piuttosto che di eventi a carattere scientifico. Inoltre Solidarietà si impegna a garantire la parità di genere non solo ai fruitori dei suddetti eventi formativi ma garantisce altresì che, anche in fase selettiva del corpo docenti e dei relatori candidabili per tavole rotonde, eventi e convegni venga garantita la parità di genere affinché l'accesso alla docenza sia effettuata assicurando ai candidati imparzialità ed equità attraverso la valutazione dei titoli e delle competenze di docenza possedute eliminando qualsiasi bias legato ad eventuali discriminazioni o pregiudizi di genere.

## 7. Politica di mobilità interna e di successione a posizioni manageriali (rif. prassi 5.4.4)



Solidarietà SRL garantisce la mobilità interna del proprio personale. Tale mobilità viene a realizzarsi con una duplice modalità: sia garantendo la mobilità interna tra le Sedi Operative per dare la possibilità al lavoratore di poter meglio conciliare l'aspetto vita-lavoro garantendo la più possibile vicinanza vita familiare- sede di lavoro sia garantendo la mobilità all'interno della stessa Sede Operativa per poter rispondere alle esigenze lavorative del personale. Inoltre, Solidarietà si impegna a garantire la successione a posizioni manageriali in un'ottica di parità di genere garantendo l'imparzialità e la neutralità all'accesso della posizione lavorativa manageriale attraverso una selezione assolutamente imparziale, senza alcun pregiudizio di sorta e i cui criteri di selezione verranno resi noti ai candidati affinché la procedura selettiva avvenga esclusivamente in base alla valutazione delle competenze/skills del candidato stesso. L'obiettivo dell'Organizzazione è quindi quello di assicurare che la scelta di futuri leader sia basata su criteri chiari e trasparenti, e che i dipendenti abbiano uguali opportunità di crescita e sviluppo con criteri di selezione ben definiti e comunicati chiaramente. I possibili candidati devono sapere quali sono le competenze, le esperienze e le qualità richieste per i ruoli di leadership.

## 8. Politica di comunicazione della parità di genere (rif. prassi 6.1)

L'Organizzazione crede fortemente che l'adozione di una corretta comunicazione rispetto alla parità di genere, pari opportunità, inclusività ed equità sia fondamentale per creare e promuovere un ambiente inclusivo e consapevole stabilendo in modo chiaro quali siano gli obiettivi che devono essere perseguiti attraverso la comunicazione della parità di genere, come stimolare interesse verso tali tematiche, promuovere iniziative e condividere i progressi ottenuti dall'Organizzazione. Per raggiungere questi obiettivi importanti, l'Alta Direzione, in collaborazione con il Comitato Pari Opportunità, definirà gli obiettivi target da raggiungere, il target audience ossia la tipologia di destinatari verso cui la comunicazione è orientata, quali sono i messaggi di cui si fa portavoce, i canali di comunicazione adottati verso un target di destinatari interni o esterni all'Organizzazione, se viene previsto un coinvolgimento attivo dei destinatari al fine di ottenere dei feedback sulla base dei quali creare delle azioni di miglioramento basate sull'analisi dei risultati, comunicare i progressi che l'Organizzazione ha raggiunto grazie al supporto attivo dei destinatari cui tali campagne comunicative erano rivolte.

## Conclusioni

Per la realizzazione, il mantenimento ed il miglioramento degli obiettivi della Parità di Genere, la Direzione individua annualmente un budget e nomina un Comitato Guida Parità di Genere per l'efficace adozione ed implementazione delle prassi sulla Parità di Genere e del Piano Strategico.

La presente Politica per la Parità di Genere è stata definita dall'Alta Direzione, dal Consiglio di Amministrazione in coordinamento con il Comitato Parità di Genere.

Borgo Virgilio, 13 Gennaio 2026

La Direzione Generale

  
**SOLIDARIETA' Srl**  
P.IVA e C.F. 02245740200

Prima redazione 10/06/2024

Rev 1 del 02/10/2024

Rev 2 del 13/01/2026