

SVILUPPO MANTOVA SRL

**POLITICA PER LA PARITÀ
DI GENERE**

REVISIONE 0 DEL 17/02/2026

IL PERCORSO VERSO LA PARITÀ DI GENERE

Con l'obiettivo di svolgere al meglio la propria missione la società **SVILUPPO MANTOVA 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 **SVILUPPO MANTOVA 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 **SVILUPPO MANTOVA 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 **SVILUPPO MANTOVA 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

La Direzione, consapevole del ruolo strategico che la parità di genere riveste nello sviluppo sostenibile della società, si impegna a promuovere e consolidare un modello organizzativo inclusivo, equo e rispettoso delle diversità, attraverso l'adozione e il miglioramento continuo del Sistema di Gestione per la Parità di Genere (SGPG).

In coerenza con le linee guida della UNI/PdR 125, la Direzione orienta le proprie politiche e decisioni alle seguenti aree strategiche:

- Cultura e strategia: promuovere una cultura aziendale basata sul rispetto, sull'inclusione e sulla valorizzazione delle differenze, contrastando ogni forma di discriminazione e stereotipo di genere;
- Governance: garantire un sistema decisionale trasparente e inclusivo, favorendo l'equilibrio di genere nei ruoli di responsabilità e nei processi decisionali;
- Processi HR: adottare pratiche di selezione, gestione e sviluppo del personale improntate a criteri di equità, merito e pari opportunità;
- Opportunità di crescita e inclusione: sostenere lo sviluppo professionale delle donne, favorendo percorsi di carriera equi e accessibili;
- Equità remunerativa: assicurare condizioni retributive paritarie a parità di ruolo, responsabilità e competenze;
- Tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro: promuovere strumenti e politiche che favoriscano l'equilibrio tra vita privata e professionale, a beneficio di tutti i dipendenti.

La Direzione si impegna inoltre a:

- monitorare costantemente i KPI relativi alla parità di genere, individuando eventuali gap e definendo azioni correttive e di miglioramento;

- destinare adeguate risorse organizzative, economiche e formative per il raggiungimento degli obiettivi prefissati;
- garantire la diffusione e la piena conoscenza delle politiche di parità di genere a tutti i livelli dell'organizzazione;
- prevenire e contrastare ogni forma di abuso, discriminazione o molestia, anche attraverso specifici canali di segnalazione;
- riesaminare periodicamente il sistema SGPG al fine di assicurare il miglioramento continuo delle performance.

Attraverso tali azioni, SVILUPPO MANTOVA SRL intende rafforzare il proprio impegno concreto verso un ambiente di lavoro equo, inclusivo e sostenibile, contribuendo attivamente alla riduzione dei divari di genere e alla valorizzazione del capitale umano.

Per favorire il raggiungimento dei principi e degli obiettivi enunciati la Direzione di **SVILUPPO MANTOVA 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.

SVILUPPO MANTOVA 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

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.