

E

POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE CIGLIERI S.R.L.

Rev.	Data	Motivazione	Redazione	Controllo	Approvazione
0	02.01.2025	Prima Stesura	RHR	RSPG	Comitato Guida

MISSION E VISIONE STRATEGICA

La **CIGLIERI S.R.L.** è una società di consulenza con sede a Roma, attiva dal 2014, specializzata nella progettazione e realizzazione di interventi sociali a supporto di Enti Pubblici e Privati.

Opera su tutto il territorio nazionale, con una presenza stabile in Abruzzo, Marche, Lazio, Campania e Sardegna. La **CIGLIERI S.R.L.** progetta e coordina interventi a sostegno delle comunità, con particolare attenzione all'efficacia degli strumenti impiegati e all'impatto generato.

La **CIGLIERI S.R.L.**, realizza servizi afferenti ai seguenti ambiti:

- welfare sociale, sanitario e previdenziale;
- politiche attive del lavoro;
- turismo sociale;
- e servizi alla persona.

Promuove percorsi di aggiornamento professionale, workshop, supervisione di operatori e piani di comunicazione integrata, anche attraverso la gestione di siti internet e canali social.

IL PERCORSO VERSO LA PARITÀ DI GENERE

Con l'obiettivo di svolgere al meglio la propria missione e in coerenza con la visione strategica, la **CIGLIERI S.R.L.** 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 la **CIGLIERI S.R.L.** 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 **CIGLIERI S.R.L.**, 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 la **CIGLIERI S.R.L.** 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

Per favorire il raggiungimento dei principi e degli obiettivi enunciati la Direzione di **CIGLIERI S.R.L.** 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.

La **CIGLIERI S.R.L.** 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

Le policy per la parità di genere, sviluppate in relazione alla politica, sono relative ai temi del Piano strategico:

1. Selezione ed assunzione (recruitment):

- **Diffondere le opportunità lavorative con un linguaggio neutrale**
- **Adottare pratiche di selezione trasparenti e imparziali**
- **Rendere la selezione accessibile a tutti**
- **Promuovere diverse forme di impiego**
- **Garantire la rappresentanza di genere nel team di selezione**

2. Gestione della carriera

- **Non Discriminazione;**
- **Bilanciamento di Genere nelle Posizioni di Leadership;**
- **Pari Opportunità di Carriera;**
- **Trasparenza e Monitoraggio dei Dati relativi alla stratificazione del personale per genere, ruolo e livello;**
- **Ambiente di Lavoro Inclusivo e Benessere;**
- **Formazione e Sviluppo delle Competenze di Leadership**

3. Equità salariale

- **Dotazione e Aggiornamento del Mansionario Aziendale Dettagliato**

- **Meccanismi di Controllo su Stipendi, Benefit, Bonus e Programmi di Welfare**
 - **Attività di Informazione Periodiche sulle Politiche Retributive**
 - **Verifica e Monitoraggio del Gender Pay Gap (divario retributivo di genere)**
- 4. Genitorialità, cura**
- **Piano per la Gestione della Maternità**
 - **Incentivazione del Congedo di Paternità**
 - **Iniziative di Supporto al Rientro ("back to work", coaching, Part-time su richiesta, Smart working, Piani welfare ad hoc)**
 - **Offerta di Servizi Post Maternità/Paternità e di Supporto alla Cura**
- 5. Conciliazione dei tempi vita-lavoro (work-life balance)**
- **Comunicare chiaramente le opzioni disponibili**
 - **Pianificare riunioni compatibili con la conciliazione**
 - **Sviluppo di Opzioni di Conciliazione (Part-time, Smart working, Telelavoro)**
- 6. Attività di prevenzione di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia) sui luoghi di lavoro**

La Ciglieri S.r.l. ha redatto un **REGOLAMENTO PER IL CONTRASTO ALLE MOLESTIE SUI LUOGHI DI LAVORO**. Questo regolamento è uno strumento fondamentale per garantire un ambiente di lavoro sicuro e rispettoso, definendo chiaramente cosa costituisce molestia (fisica, verbale, digitale, ecc.), stabilendo procedure di segnalazione sicure e confidenziali, delineando il processo di indagine e le sanzioni, e promuovendo la formazione e la sensibilizzazione continua. La prevenzione di ogni forma di abuso è una priorità assoluta e si concretizza attraverso una serie di attività e politiche chiare e d.

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 e la pubblicazione sul sito istituzionale.