

POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE

SGR LAVORO S.r.l. STP

Data di prima adozione: 03/07/2026

Scopo e campo di applicazione

Il presente documento costituisce la Politica per la Parità di Genere di SGR LAVORO S.r.l. STP.

Scopo della Politica è promuovere una cultura organizzativa fondata su equità, inclusione e valorizzazione delle diversità, prevenire qualsiasi forma di discriminazione e favorire pari opportunità di accesso, crescita e sviluppo professionale per tutto il personale, in coerenza con i valori di uno studio di consulenza del lavoro

La presente Politica si applica a tutto il personale, alle collaboratrici e ai collaboratori e ai fornitori di SGR LAVORO S.r.l. STP, e stabilisce i principi e gli ambiti prioritari che orientano l'intero Sistema di Gestione per la Parità di Genere, tradotti in obiettivi, azioni, responsabilità e tempistiche operative dal Piano Strategico Integrato.

Con la presente Politica, SGR LAVORO S.r.l. STP dichiara e adotta formalmente il proprio impegno per la parità di genere, quale principio guida della propria organizzazione e del proprio agire, nell'ambito del percorso di certificazione ai sensi della norma UNI/PdR 125:2022.

La Direzione riconosce la parità di genere, la diversità e l'inclusione come valori fondanti della propria cultura organizzativa e come leva strategica di qualità professionale, attrattività e sostenibilità del lavoro.

SGR LAVORO S.r.l. STP si impegna a garantire pari opportunità di accesso, di trattamento e di crescita professionale a tutto il personale, indipendentemente dal genere, e a prevenire ogni forma di discriminazione diretta o indiretta, in tutte le sedi dell'organizzazione (Brescia, Pontoglio, Bergamo).

Con la presente dichiarazione, SGR LAVORO S.r.l. STP si impegna nei seguenti ambiti prioritari:

- Selezione e assunzione: processi condotti con criteri oggettivi, trasparenti e privi di stereotipi di genere, con annunci e job description in linguaggio neutro.
- Sviluppo professionale e promozioni: accesso paritario alla formazione e alle progressioni di carriera, sulla base di criteri meritocratici resi noti al personale.
- Equità retributiva: trattamento economico equo a parità di mansione, livello e anzianità, con controllo annuale del gender pay gap e trasparenza dei criteri di remunerazione variabile.
- Rappresentanza di genere: promozione di un'equa rappresentanza nei ruoli di responsabilità.
- Genitorialità: tutela del percorso di maternità e paternità e supporto al rientro al lavoro (back-to-work), senza penalizzazioni di carriera o economiche.
- Conciliazione vita-lavoro: accesso a smart working, flessibilità oraria e part-time reversibile.
- Prevenzione di molestie e discriminazioni: tolleranza zero, canale di segnalazione dedicato, riservato per le proposte e anonimo per le segnalazioni di molestia.
- Linguaggio inclusivo: comunicazione interna ed esterna non stereotipata.
- Monitoraggio: specifici KPI del sistema di gestione per la parità di genere monitorati con frequenza semestrale dal Comitato Guida PDR 125.
- Riesame: verifica annuale dei risultati da parte della Direzione e del Comitato Guida PDR 125.
- Fornitori e stakeholder esterni: richiesta di adesione ai principi di parità di genere previsti dal Codice Etico e di Condotta.

La presente Politica è comunicata a tutto il personale e resa pubblicamente disponibile sul sito internet dell'organizzazione e sui canali di comunicazione istituzionale.

La Direzione di SGR LAVORO S.r.l. STP