PIANO STRATEGICO DELLA PARITA' DI GENERE

REV	Ed	DATA	DESCRIZIONE	PREP	VER	APPR
00	00	09/01/2023	Prima emissione			

Introduzione

Negli ultimi decenni l'Unione Europea (UE) ha compiuto notevoli passi per favorire l'uguaglianza di genere con percorsi e attività volte a capire le cause delle disparità ancora esistenti e la realizzazione di norme sulla parità di trattamento e di misure specifiche a favore delle donne.

L'Italia, nel contesto Europeo, si trova ancora in una posizione piuttosto arretrata come mostra l'indice sull'uguaglianza di genere dell'European Institute for Gender Equality (EIGE) secondo il quale, con 63,5 punti su 100, risulta quattordicesima nella scala dei Paesi dell'Unione. Tale indice è di 4,4 punti inferiore a quello medio UE.

Nella convinzione di potere agire positivamente per una maggiore inclusione e valorizzazione professionale delle donne SAVIC SRL è da tempo impegnata sul tema delle pari opportunità.

Per rispondere alla necessità di individuare azioni concrete per il raggiungimento di obiettivi utili a rafforzare le opportunità e la valorizzazione delle competenze delle lavoratrici all'interno della propria struttura e dei propri processi organizzativi e adempiere a quanto richiesto dalla Commissione Europea, SAVIC SRL ha istituito Un Comitato Guida composto da 4 referenti, per redigere il Piano Strategico per la Parità di Genere. Il documento è stato costruito pensando a uno strumento facilmente aggiornabile e con obiettivi verificabili e che contiene gli strumenti per realizzare gli obiettivi relativi a cinque Aree Tematiche.

Sono state individuate le diverse criticità e formulati gli obiettivi specifici per l'azienda con le corrispondenti azioni per le quali sono stati identificati i referenti e le tempistiche.

Il Piano Strategico per la Parità di Genere Il Piano, in coerenza con gli altri documenti di sistema, fornisce strumenti che possono influire positivamente sul clima lavorativo favorendo la condivisione di valori di equità e di rispetto individuale e l'organizzazione del lavoro ripensandola nella sua dimensione sociale e di genere. Oltre ai temi più noti che vanno ad accrescere il cosiddetto gender gap - le progressioni di carriera e nella conciliazione della vita professionale e quella lavorativa - si è posta particolare attenzione al tema della dimensione di genere nelle attività con i Committenti. Infatti, favorire la conduzione e la partecipazione delle donne può contribuire a indirizzare e migliorare gli impatti per costruire una società più giusta.

Il tema della violenza di genere è stato trattato prevedendo anche collaborazioni con stakeholder esterni all'Agenzia. Il Piano è costituito da una scheda sintetica collegata a ciascun obiettivo relativo alle cinque Aree Tematiche individuate, per il quale sono descritte le azioni, gli strumenti, il cronoprogramma e i referenti.

Inoltre, per ciascuna azione si è riportata l'attinenza agli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (Sustainable Development Goals, SDGs) dell'Agenda 2030 dell'ONU che sono stati definiti con l'intento di porre fine alla

povertà, lottare contro l'ineguaglianza e favorire lo sviluppo sociale ed economico e che tutte le Istituzioni sono chiamate a perseguire.

TEMI OGGETTO DEL PIANO STRATEGICO

AREA TEMATICA	PUNTI DI FORZA/DEBOLEZZA	OBIETTIVO	FOCUS	STRUMENTO	TEMPISTICA DI REALIZZAZIONE	MONITORAGGIO	REFERENTE	SDGs Agenda 2030
AT1. PROCESSO DI SELEZIONE ED ASSUNZIONE	F. già presente una procedura aziendale per il tracciamento delle assunzioni D. non focalizzata sulla parità di genere	AT1.O1 Pari opportunità nell'accesso alle posizioni lavorative	Attrarre e assumere persone con diversi background e abilità, perseguendo la parità di genere in fase di selezione e assunzione attraverso l'individuazione di una rosa di candidati tendenzialmente paritetica uomo-donna.	Predisposizione di procedure e modulistica volta a garantire selezioni in grado di garantire la parità di genere e valutazioni prive di unconcious bias	Entro giugno 2023	Semestrale	Resp. Ufficio personale/Direzione	
AT2. GESTIONE DELLA CARRIERA	F. la formazione pianificata annualmente è rivolta a tutto il personale D. le formazioni specifiche esterne sono prevalentemente rivolte agli uomini	AT2.O1 Formazione, sviluppo professionale e comunicazione	Perseguire le pari opportunità per lo sviluppo delle carriere attraverso strumenti per favorire la promozione di specifici percorsi formativi diretti a tutto il personale	Formazione pianificata per tutto il personale	Entro dicembre 2023	Semestrale	Direzione/ RSPG	
		AT2.O2 Valorizzazione del potenziale e percorsi di carriera		Piani di crescita del personale attraverso percorsi formativi interni ed esterni	Entro dicembre 2023	Semestrale	Direzione/ RSPG	
AT3. EQUITÀ SALARIALE	F. già presente una politica egualitaria negli stipendi uomo/donna D. non esplicitata e portata all'attenzione del personale	AT3.O1 Definizione politiche retributive	Equità e opportunità di accesso ai medesimi trattamenti retributivi a tutti i propri dipendenti, indipendentemente dal genere	Predisposizione di procedure volte ad impedire possibili divari retributivi	Entro dicembre 2023	Semestrale	Resp. Ufficio personale/Direzione	
AT4. ASPETTI GESTIONALI LEGATI ALL'ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO	F. già presente una politica di flessibilità D. non esplicitata e portata all'attenzione del personale	AT4.O1 Genitorialità, Cura	Supporto durante e dopo periodi di lunga assenza dal lavoro, evitando qualsiasi discriminazione durante	Piani di fattibilità per la prosecuzione/creazione di servizi di welfare, come l'implementazione di accordi contrattuali	Entro dicembre 2023	Semestrale	Comitato Guida	

			e dopo il congedo, consentendo di rimanere in contatto con l'Azienda durante lo stesso e favorendo il reinserimento al termine	con enti erogatori di servizi di cura familiare				
		AT4.O2 Conciliazione dei tempi vita-lavoro (work-life balance)	Migliorare il work-life balance dei suoi dipendenti in tutte le fasi della vita personale e professionale della persona.	Applicare le misure di conciliazione vita-lavoro (telelavoro, part time, banca delle ore, congedi parentali e permessi L 104/1992)	Entro dicembre 2023	Semestrale	Comitato Guida	
	F. Politica di rispetto presente in azienda guidata dalla direzione D. Cultura/etnie diverse del personale operativo	AT4.O3 Attività di prevenzione di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia) sui luoghi di lavoro	Prevenzione delle molestie sessuali nei luoghi di lavoro attraverso un percorso dedicato di sensibilizzazione sulle molestie di genere che crei consapevolezza nelle persone e le guidi nei comportamenti quotidiani	Procedura dedicata al ricevimento di segnalazioni in materia di violenza di genere e formazione specifica sul tema a tutto il personale	Entro dicembre 2023	Semestrale	Comitato Guida	
AT5. EQUITÀ DI RAPPRESENTAZIONE	F. spirito collaborativo aziendale D. figure femminile non rappresentate nel settore produttivo. Scarsa sensibilizzazione della forza lavoro	AT5.O1 Promozione di un maggiore equilibrio di genere nel personale assegnato a progetti, task force e gruppi di lavoro	Favorire una maggiore presenza delle lavoratrici nei team dedicati	Accrescimento delle competenze e formazione del personale femminile	Entro dicembre 2023	Semestrale	Comitato Guida	

Gualdo cattaneo, 09/01/2023

Il Comitato Guida

Massimiliano Gasparrini

S.A.V.I.C. Azienda Agricola s.r.l.
Via Renare, 17 - 06031 BEVAGNA (PG)
Tel. 0742/1970060 - Fax 0742/840621
Part. IVA 0209004 054 0

Valeria Nucci

Laura Lilli

Roberto Lucidi