

	Sistema di Gestione per la Parità di Genere Documento	Rev. 1 del 31.01.2024
	POLITICA PER LA DIVERSITA' E INCLUSIONE E PER LA PARITA' DI GENERE	Pag. 1 di 2

La Direzione di **Cles S.r.l.**, in coordinamento con il Comitato Guida per la PdG, ha definito nella presente Politica i principi, gli obiettivi e le indicazioni portanti che danno evidenza dell'impegno dell'organizzazione nei confronti dei temi relativi alla parità di genere, la valorizzazione delle diversità e l'empowerment femminile. La presente Politica è applicabile a tutto il personale interno e al personale esterno che collabora con continuità con l'organizzazione e va ad integrarsi con le altre politiche aziendali.

Principi e impegni:

Cles S.r.l., tramite l'implementazione di un Sistema di Gestione per la Diversità e Inclusione e per la Parità di Genere in conformità alla Linea Guida ISO 30415 e alla UNI/PdR 125, ha avviato un percorso di cambiamento culturale interno alla propria organizzazione al fine di raggiungere situazioni più eque ed inclusive.

Cles S.r.l. crede in una cultura fondata sul rispetto e sulla valorizzazione delle diversità a partire da quella di genere, ma anche riferite ad età, provenienza, origine sociale, religiosa, idee politiche, abilità psicofisiche, identità e orientamento sessuale. Per questo, la nostra organizzazione si impegna:

- ad applicare prassi di gestione e sviluppo delle risorse umane che promuovano una cultura e delle relazioni inclusive di accesso a mansioni aziendali e di crescita nel percorso professionale, garantendo uguali possibilità a tutto il personale e favorendo il rafforzamento del genere femminile e la presenza della più ampia varietà di risorse (per provenienza, età, ecc.);
- a promuovere condizioni di bilanciamento vita privata e vita lavorativa che risultino adeguate alle diverse fasi e proattive, in particolare nel riequilibrio dei carichi familiari tra uomini e donne;
- a comunicare in modo trasparente, internamente ed esternamente (comprese le attività di marketing e pubblicità), la propria volontà di perseguire come valori la diversità e inclusione e la parità di genere, valorizzando le diversità e supportando il rafforzamento delle categorie più svantaggiate;
- a creare un ambiente di lavoro inclusivo, collaborativo, solidale, trasparente e aperto all'ascolto di tutto il personale;
- a prevenire, censurare e contrastare stereotipi, discriminazioni, ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale e proporre la diffusione di una cultura della diversità e dell'inclusione ai vari livelli;
- a ridurre in modo graduale ma rigoroso le differenze retributive e di avanzamento nella carriera che possono essere occorse nella lunga storia dell'azienda.

Obiettivi:

Cles S.r.l., definisce i propri obiettivi – quelli per la Parità di Genere dettagliati nel “Piano Strategico” ed in questo caso anche attraverso Indicatori di Prestazione (KPI), sulla base delle Aree Tematiche indicate dalla UNI/PdR 125:2022:

- 1. Cultura e strategia:** miglioramento dell'ambiente di lavoro dell'organizzazione favorendo e sostenendo capacità di inclusione, parità di genere e valorizzazione della diversità di genere. Lotta e superamento di ogni stereotipo, discriminazione o pregiudizio – anche inconsapevole (unconscious bias) – fondato su questioni di genere.
- 2. Governance:** attuazione di un modello di governance dell'organizzazione volto a definire gli adeguati presidi organizzativi e la presenza del genere di minoranza negli organi di indirizzo e controllo dell'organizzazione nonché la presenza di processi volti a identificare e porre rimedio a qualsiasi evento di non inclusione.
- 3. Processi HR:** attuazione di processi in ambito HR, relativi ai diversi stadi che caratterizzano il ciclo di vita di una risorsa nell'organizzazione basati su principi di inclusione e rispetto delle diversità.
- 4. Opportunità di crescita ed inclusione delle donne in azienda:** miglioramento della capacità dell'organizzazione di creare accessi neutrali dei generi ai percorsi di carriera e di crescita interni e la relativa accelerazione.
- 5. Equità remunerativa per genere:** attuazione di processi per il bilanciamento della remunerazione in logica di total reward comprendente quindi anche compensi non monetari quali sistemi di welfare e well-being.

	Sistema di Gestione per la Parità di Genere Documento	Rev. 1 del 31.01.2024
	POLITICA PER LA DIVERSITA' E INCLUSIONE E PER LA PARITA' DI GENERE	Pag. 2 di 2

6. Tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro: attuazione di politiche per supportare il personale nelle loro attività genitoriali e di caregiver.

Per la Diversità, equità ed Inclusionione gli obiettivi sono:

1. sensibilizzare maggiormente il personale e diffondere all'interno dell'organizzazione la cultura della DEI in tutti i suoi risvolti;
2. coinvolgere gli stakeholders nel percorso di valorizzazione della diversità ed inclusione dimostrando un concreto impegno sociale e civico;
3. incrementare la presenza dei temi inerenti diversità e inclusione bene nei diversi momenti formativi rivolti al personale;
4. conseguire e mantenere l'attestazione a fronte della Linea Guida ISO 30415.

Cles S.r.l. intende assolutamente favorire una cultura organizzativa inclusiva, comunicando questo preciso intento a tutti gli stakeholders e promuovendo in ogni modo relazioni che risultino effettivamente inclusive; all'interno della propria organizzazione la Direzione di **Cles S.r.l.** sostiene costantemente e fattivamente l'adozione di modelli di comportamento assolutamente coerenti con i principi dettati dal rispetto della diversità e inclusione.

La valorizzazione delle diversità e dell'inclusione sono un impegno prioritario per **Cles S.r.l.** e questo viene perseguito al fine di sostenere un ambiente di lavoro stimolante, inclusivo, rispettoso di ogni forma di diversità e partecipativo, ispirato a sani principi di libertà e dignità e assolutamente privo di atteggiamenti o comportamenti che possano risultare in qualche modo discriminatori.

La nostra organizzazione intende assolutamente prevenire ed evitare situazioni che possano risultare in contrasto con i principi sopra ricordati.

Le politiche del personale perseguite da **Cles S.r.l.** si basano sulla valorizzazione del capitale umano e puntano a favorire le competenze professionali la correttezza del di comportamento l'onestà e la fiducia con la convinzione che questi siano elementi fondamentali per un ambiente di lavoro inclusivo e aperto alla diversità da considerare come un vantaggio strategico e non certo un problema o un limite.

Cles S.r.l. si impegna a rispettare completamente tutte le normative in tema di diversità e inclusione e richiede che tutto il personale (sia dipendenti che collaboratori) si attenga ai principi contenuti nella presente Politica.

Questa Politica viene periodicamente rivista a cura della Direzione sia nel caso dovessero intervenire i cambiamenti normativi sia comunque dovesse manifestarsi la necessità di rivederne ed aggiornarne i contenuti.

La Direzione assegna risorse (budget), responsabilità ed autorità adeguate per la persecuzione, il raggiungimento ed il mantenimento degli obiettivi di parità di genere stabiliti.

Al personale è richiesto di rispettare, per le attività di propria competenza, quanto indicato dal Sistema di Gestione e dalle Prassi e Policy ad esso collegate nonché di applicare quotidianamente i principi contenuti nelle Politiche predisposte e diffuse da **Cles S.r.l.**

Il Presidente
Roma, 31.01.2024