Policy di Parità di Genere

In Schema31, riconosciamo il valore delle persone e delle loro differenze attraverso un approccio diversificato e inclusivo alla gestione delle Risorse Umane che assicuri le stesse possibilità di crescita professionale a tutte le persone presenti in azienda.
Creare una cultura di parità di genere in Schema31 è alla base della strategia sulle persone per garantire una performance eccellente fondata sul talento e sulla sostenibilità nel lungo periodo.
La policy è rivolta a tutti i dipendenti dell'azienda e condivisa con tutti i suoi principali stakeholder, fornitori e clienti con l'obiettivo di avere un impatto maggiore nella propria rete di valore ed essere un punto di riferimento per altre realtà aziendali.

In particolare, Schema31 persegue:

1. **Processo di Selezione e Assunzione**
   Schema31 si impegna ad 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. Allo stesso tempo, Schema31 si impegna a sottolineare l'importanza della meritocrazia: esperienze, capacità e competenze guidano nella scelta dei migliori candidati. Il processo di selezione è rafforzato grazie all'adozione di una metodologia standardizzata per garantire pari opportunità in ogni sua fase.
   L'azienda assicura inoltre che le persone coinvolte nei processi di assunzione, ricevano un'adeguata formazione sulla parità di genere e bias cognitivi che possono impattare negativamente i processi di selezione.

2. **Sistema annuale di valutazione della Performance**
   Il sistema di valutazione della Performance incentiva il dialogo costante tra Responsabili e Collaboratori, rafforzando l'impegno di ognuno rispetto agli obiettivi e alle sfide dell'azienda.
   Nel corso del processo si promuove inoltre la creazione di Piani di Sviluppo senza nessuna discriminazione di genere, favorendo un confronto costruttivo volto alla responsabilizzazione grazie all'utilizzo del feedback inteso come miglioramento continuo.

3. **Formazione, sviluppo professionale e comunicazione**
   Schema31 si impegna ad offrire pari opportunità di sviluppo senza alcuna discriminazione di genere. Vengono previsti momenti formativi diretti a tutti i dipendenti volti a sensibilizzare l'organizzazione sul tema della valorizzazione delle differenze, la parità di genere, l'inclusione l'impatto sul business che hanno tali tematiche. Nello specifico, vengono sensibilizzati tutti i responsabili di risorse sui temi legati agli stereotipi di genere, alla capacità di comunicare in maniera inclusiva. Infine, Schema31 si impegna a coinvolgere, in maniera equa, in tutte le iniziative e percorsi formativi, inclusi corsi sulla leadership, sia donne che uomini in almeno un corso di formazione all'anno.

4. **Valorizzazione del potenziale e percorsi di carriera**
   Schema31 promuove una cultura basata sulla meritocrazia e sul rispetto delle persone indipendentemente dal genere. Assicura che nei processi di crescita professionale, mobilità interna e di successione a posizioni manageriali, avvenga un'adeguata selezione di candidate/i del genere meno rappresentato, con l'obiettivo di raggiungere l'equilibrio di genere nelle posizioni manageriali, in coerenza con i principi di un'organizzazione inclusiva e rispettosa della parità di genere. Schema31 si impegna quindi che donne e uomini, in egual misura, siano rappresentati nei processi di nomina interni.

5. **Definizione politiche retributive**
   La politica di remunerazione di Schema31 contribuisce alla realizzazione della missione, dei valori e delle strategie aziendali, attraverso la promozione di azioni e comportamenti rispondenti alla cultura della Società, nel rispetto dei principi di pluralità, pari opportunità, valorizzazione delle conoscenze e della professionalità delle persone, equità e non discriminazione. Gli interventi retributivi periodici, i processi e i sistemi di incentivazione di breve e lungo termine sono ancorati a principi di riconoscimento delle responsabilità attribuite, dei risultati conseguiti e della qualità dell'apporto professionale profuso, tenendo conto del contesto e dei riferimenti di mercato applicabili per cariche analoghe o per ruoli di livello assimilabile per responsabilità e complessità. La società si impegna a garantire equità e opportunità di accesso ai medesimi trattamenti retributivi a tutti i propri dipendenti, indipendentemente dal genere.

6. **Aspetti gestionali legati all'organizzazione del lavoro: conciliazione vita-lavoro, tutela genitorialità, prevenzione molestie sul lavoro**
   Schema31 si impegna ad adottare modalità di lavoro che favoriscano l'equilibrio tra vita privata e lavorativa, compatibilmente con le esigenze specifiche richieste per ciascun ruolo.
   Inoltre, supporta i dipendenti durante e dopo periodi di lunga assenza dal lavoro, evitando qualsiasi discriminazione durante e dopo il congedo, consentendo di rimanere in contatto con l'Azienda durante lo stesso e favorendo il reinserimento al termine.

   Schema31 ritiene la genitorialità e il caregiver due fattori distintivi della società. Pertanto, oltre i CCNL di riferimento, si attiva in servizi e modalità gestionali per tutelare la maternità/paternità e l'assistenza attraverso il mantenimento di benefits e iniziative che valorizzino l'esperienza della genitorialità e dell'assistenza come momenti di acquisizione di nuove competenze a favore della persona e dell'organizzazione e che tutelino la relazione tra persona e azienda prima, durante e dopo la maternità/paternità e l'assistenza.

   Infine, Schema31 si impegna a prevenire le molestie 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.

7. **Rappresentatività di SCHEMA31 in eventi**
   Schema31 si impegna affinchè i generi siano equamente rappresentati tra i relatori di panel di tavole rotonde, eventi, convegni o altro evento anche di carattere scientifico per sottolineare la propria immagine di *equal employer* e dichiarare in modo trasparente la volontà di Schema31 di perseguire la parità di genere, valorizzare le diversità e supportare l'empowerment di genere.

8. **Modalità di segnalazione**
   Schema31 consente alle persone di segnalare eventuali eventi di criticità per la parità di genere/diversità e inclusione grazie ai referenti del Comitato Guida di Parità di Genere e/o in modo anonimo attraverso l'e-mail pdr125_2022@schema31.it oppure tramite il sito whistleblowing: https://globaleaks.schema31.it/#/

9. Conformità e certificazione alla UNI PdR 125:22

Schema31 si è dotata di un sistema di gestione della parità di genere e di inclusione secondo la UNI/PdR 125:22 ottenendo la certificazione il 28 novembre 2023.
Tale politica viene diffusa e compresa dal personale e rivista periodicamente, in occasione dei riesami della direzione ed è esplicitata nel Piano Strategico di Genere.

30 settembre 2025

Comitato guida Parità di genere

Paolo D'Ariano

Procuratore Speciale
Paolo D'Ariano