

SILVA s.r.l. si sta impegnando nelle attività tese a creare e a vivere un ambiente di lavoro inclusivo e diversificato.

La Società è fermamente convinta che ciò porterà benefici e crescita a livello di azienda e di team, pertanto, promuove la diversità inclusiva e un luogo di lavoro senza discriminazioni, individuando nella parità di genere, il nucleo centrale di tale progetto; l'obiettivo dell'azienda è garantire che a tutti i dipendenti, senza alcuna distinzione di sesso, siano offerte pari opportunità.

SILVA s.r.l., come stabilito dalla Prassi UNI PdR 125:2022 ad oggetto la PARITÀ DI GENERE, intende assicurare questo aspetto valorizzando le diversità presenti nei ruoli che operano nell'organizzazione.

Diversità, equità, inclusione sono parte integrante della strategia di SILVA s.r.l. per creare un ambiente di lavoro nel quale ognuno possa dare il meglio di sé; per questi motivi SILVA s.r.l. si impegna a:

- promuovere un luogo di lavoro stimolante, creativo e non discriminatorio per tutti i dipendenti ed i partner commerciali esterni;
- proibire qualsiasi condotta che possa influire negativamente sulla dignità di una persona;
- avere tolleranza zero verso le molestie e tutte le forme di discriminazione su terreni quali: sesso, identità di genere, età, origine, religione, orientamento di genere, aspetto fisico, salute, disabilità, attività sindacale, opinioni politiche, nazionalità, situazione familiare;
- supportare pari opportunità per ogni dipendente o candidato per quanto concerne assunzione, accesso alla formazione, retribuzione, welfare, mobilità interna e sviluppo professionale: gli unici fattori che teniamo in considerazione sono le capacità, l'esperienza e l'attitudine personale;
- promuovere la diversità, affinché le diverse identità delle persone di SILVA s.r.l. e dei partner commerciali esterni siano un punto di forza e un ingrediente fondamentale del nostro successo.

I dipendenti che hanno riportato un dubbio o una segnalazione non incorreranno in sanzioni disciplinari o atti discriminatori qualora agiscano in buona fede, senza alcuna finalità dolosa, anche nel caso in cui i fatti riportati risultino imprecisi o non siano prese ulteriori misure in merito. Il Comitato guida sulla Parità di genere insieme al Coordinatore di riferimento, esamineranno le segnalazioni presentate avvalendosi del supporto di altre funzioni, qualora necessario. Qualora le accuse presentate dovessero essere confermate dall'indagine, SILVA s.r.l. le gestirà applicando misure correttive e/o disciplinari e azioni legali, se ritenuto necessario.

Tutte le decisioni relative alla selezione, all'assunzione, alle promozioni, alle politiche retributive, alle decisioni riguardanti lo sviluppo dei dipendenti, come la formazione, e tutto ciò che concerne le condizioni di lavoro, vengono considerate indipendentemente dall'età, dall'etnia, dal colore, dal sesso, dalla provenienza geografica, dalla religione, dalla disabilità, dall'orientamento sessuale e dall'identità di genere.

Tutti i dipendenti, indipendentemente dal fatto che siano part-time, a tempo pieno o temporanei, sono trattati in modo equo e con rispetto. Quando SILVA s.r.l. seleziona i candidati per le assunzioni, le promozioni, la formazione o qualsiasi altro benefit, lo fa sulla base della loro attitudine e abilità. A tutti i dipendenti viene dato aiuto e incoraggiamento per sviluppare il loro pieno potenziale e a contribuire con i loro talenti unici.

Gli obiettivi principali sono porre fine alla violenza di genere, combattere gli stereotipi sessisti, colmare il divario di genere nel mercato del lavoro, raggiungere la parità nella partecipazione ai diversi settori economici, affrontare il problema del divario retributivo e pensionistico, conseguire l'equilibrio di genere nel processo decisionale.

L'organizzazione, con la volontà di riporre attenzione a tale soddisfazione in qualunque momento e in qualunque circostanza della vita lavorativa della donna nell'organizzazione, guarda a tale "ciclo di vita" attraverso i seguenti aspetti:

- a. Selezione ed assunzione (recruitment)
- b. Gestione della carriera
- c. Equità salariale
- d. Genitorialità e cura
- e. Conciliazione dei tempi vita-lavoro (work-life balance)
- f. Prevenzione abusi e molestie

Proprio al fine di garantire l'attuazione delle azioni necessarie per perseguire gli obiettivi di continuo miglioramento che la Società si è prefissata e, prima ancora, per l'efficace attuazione della Politica sulla parità di genere, ha costituito il Comitato Parità di Genere che rappresenta un punto di riferimento per tutta la popolazione aziendale sul tema.

La Politica sarà monitorata e revisionata su cadenza regolare per garantire che l'uguaglianza e le diversità siano continuamente promosse sul luogo di lavoro.

La politica sulla parità di genere e collegate sono comunicate all'interno dell'organizzazione e pubblicate sul sito internet; costituiscono Appendici a chiarimento e completamento, la cui adozione ed attuazione è conforme alla Prassi UNI/PdR 125:2022 ed alla normativa correlata al Codice delle pari opportunità (selezione ed assunzione; gestione della carriera; equità salariale; genitorialità, cura; conciliazione dei tempi vita-lavoro; prevenzione abusi e molestie):

- le policy e le procedure di parità di genere;
- le procedure del sistema di gestione che prevede la strutturazione ed adozione di Kpi inerenti alla politica sulla parità di genere e collegate per misurare gli stati di avanzamento ed i risultati ottenuti in una visione di continuo miglioramento (UNI PdR 125:2022).