

POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE E COLLEGATE

Revisione del 07/11/2024

MISSION E VISIONE STRATEGICA

Ovale Training and Development, è una società nata nel 2017 con l'obiettivo di sviluppare attività e servizi in collaborazione con **istituzioni pubbliche** e iniziative sul **libero mercato con Associazioni di Impresa e aziende**.

La società è in grado di ideare, gestire e amministrare **progetti di sviluppo, di ricerca, di innovazione sociale, di orientamento, di formazione finanziati sia da fondi pubblici che privati**.

Supportiamo Enti Locali e aziende a rispettare i criteri del **Regolamento generale sulla protezione dei dati (GDPR)**.

I nostri servizi, a partire dalla progettazione, dall'assistenza tecnica, dal coordinamento e dalla rendicontazione sono rivolti a **Enti Locali, Aziende Pubbliche** e loro Consorzi, **Società private** e loro Consorzi, **Associazioni e Fondazioni**.

I nostri **principali clienti sono**: Roma Capitale, Comune di Frosinone, Comune di Orvieto in qualità di capofila dell'aria interna Sud-Ovest Orvietano, UNCEM (Unione Nazionale Comuni Comunità Enti Montani), Fondazione IFEL (Istituto per la Finanza e l'Economia Locale), Società partecipata Ambiente S.P.A. di Ciampino, Società mediatica S.P.A., Municipia S.P.A.

IL PERCORSO VERSO LA PARITÀ DI GENERE

Con l'obiettivo di svolgere al meglio la propria missione e in coerenza con la visione strategica, **Ovale Training and Development** ha deciso di adottare un Sistema di Gestione per la Parità di Genere (SGPG) conforme alla UNI/PdR125:2022, quale valido strumento per assicurare la parità di genere relativa alla presenza e alla crescita professionale delle donne, valorizzando la cultura inclusiva e l'attivazione di processi in grado di sviluppare l'empowerment femminile.

Il conseguimento della certificazione per **Ovale Training and Development** rappresenterà solo il primo tassello di un percorso d'implementazione delle politiche di parità di genere, nell'ottica del miglioramento e della promozione dell'uguaglianza di genere. La certificazione, infatti, ha l'obiettivo di accompagnare e incentivare l'organizzazione ad adottare policy idonee a ridurre il divario di genere con i conseguenti benefici per il benessere del personale, oltre agli impatti reputazionali ed etici.

I PRINCIPI ISPIRATORI

I Principi fondamentali alla base della Politica per la Parità di Genere di **Ovale Training and Development** sono:

- IMPARZIALITÀ E INCLUSIVITÀ
- CORRETTEZZA E TRASPARENZA
- VALORIZZAZIONE DEL PERSONALE
- TUTELA DELLA PERSONA
- CONTRASTO AD OGNI FORMA DI VIOLENZA E DISCRIMINAZIONE

L'attenzione con la quale **Ovale Training and Development** concentra i propri impegni, affinché il proprio SGPG soddisfi i requisiti specificati nella UNI/PdR 125:2022, è ispirato - in linea con la *Strategia per la parità di genere 2020-2025 definita dall'Unione Europea* - al perseguimento dei seguenti obiettivi:

- ✓ aumento della partecipazione delle donne al mercato del lavoro;
- ✓ riduzione del divario retributivo e pensionistico fra uomini e donne, anche per combattere la povertà femminile;
- ✓ promozione della parità tra uomo e donna nel processo decisionale;
- ✓ contrasto agli stereotipi, alla violenza di genere e protezione e sostegno alle vittime.

L'IMPEGNO DELLA DIREZIONE

Per favorire il raggiungimento dei principi e degli obiettivi enunciati la Direzione di **Ovale Training and Development** ritiene fondamentale la continua adozione del SGPG al fine di sviluppare un modello organizzativo che promuova la parità di genere e valorizzi l'equità e l'inclusività.

Ovale Training and Development si impegna:

- ✓ ad adottare strumenti per prevenire ogni forma di discriminazione di genere e per contrastare qualsiasi atto lesivo della dignità del personale, indipendentemente dal ruolo ricoperto e dal livello di responsabilità;
- ✓ a valorizzare le diversità in ogni processo aziendale: dalla ricerca e selezione delle risorse umane all'accesso alla formazione, dalla definizione delle politiche retributive alla valutazione delle performance e all'attribuzione dei sistemi premianti, dalla selezione dei fornitori all'erogazione dei servizi/ fornitura dei prodotti;
- ✓ a sostenere il welfare familiare dei propri dipendenti attraverso modalità di lavoro (*smart working, part time, orari di lavoro flessibili*) tali da favorire la conciliazione tra attività professionale e vita privata;

- ✓ a favorire azioni di informazione, sensibilizzazione, engagement del personale sui temi delle pari opportunità e dell'empowerment femminile, evitando stereotipi e promuovendo la visibilità del contributo femminile;
- ✓ a promuovere una comunicazione, anche attraverso attività di marketing e pubblicità, che dichiari in modo trasparente la volontà di conseguire la parità di genere e valorizzare la diversità e supportare l'empowerment femminile.

POLITICHE SPECIFICHE SULLA PARITÀ DI GENERE

La Direzione si impegna a stabilire e rivedere annualmente le politiche sulla parità di genere correlate alla politica generale sopra esposta, con particolare riferimento alle seguenti aree di policy, affrontate in maniera dettagliate nel Piano

Selezione ed assunzione (recruitment)

La Direzione si impegna, sin dalla fase di costruzione delle job description, ad avviare processi di selezione e di assunzione che garantiscano equo accesso alle donne e agli uomini in relazione a tutte le posizioni di lavoro disponibili all'interno della struttura. La Direzione si impegna inoltre a formare i responsabili del processo di selezione ed assunzione anche sui pregiudizi inconsci e sul corretto svolgimento dei processi al fine di garantire sempre e comunque un accesso nel pieno rispetto della parità di genere.

Gestione della carriera

La Direzione si impegna a valorizzare le competenze delle donne e degli uomini, attraverso meccanismi di apprendimento interno: tutte le risorse devono crescere nella dimensione professionale, mediante affiancamento e supervisione individuale, lavoro di gruppo, partecipazione a percorsi formativi e convegni inerenti il loro lavoro.

Equità salariale

La Direzione si impegna a retribuire in maniera equa le donne e gli uomini sulla base del ruolo svolto, monitorando periodicamente gli eventuali differenziali retributivi per eliminarli.

Genitorialità, cura

Impegno della Direzione è l'analisi periodica dei fabbisogni del personale – donne e uomini – in considerazione degli eventuali carichi di cura. L'impegno della Direzione è quello di promuovere la condivisione delle responsabilità di cura tra donne e uomini, promuovendo l'accesso ai congedi di maternità e paternità e prevedendo percorsi di accompagnamento al rientro al lavoro al termine degli stessi.

Conciliazione dei tempi vita-lavoro (work-life balance)

La Direzione si impegna a garantire alle donne e agli uomini la possibilità di conciliare i propri tempi di vita e di lavoro, attraverso il ricorso a forme di lavoro flessibile. Compatibilmente con le esigenze aziendali e dei clienti, la Direzione si impegna a organizzare le riunioni di lavoro in orari compatibili con le esigenze di vita personale delle donne e degli uomini.

Attività di prevenzione di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia) sui luoghi di lavoro

La Direzione si impegna a sensibilizzare tutto il personale sul tema delle molestie e abusi sui luoghi di lavoro, prevedendo un apposito piano di prevenzione e istituendo nodi organizzativi per governarlo e gestirlo.

MONITORAGGIO E ATTUAZIONE DELLA POLITICA

La Politica generale sulla parità di genere e quelle collegate, nel quadro più ampio delle linee programmatiche dell'organizzazione, prevede, ai fini di valutarne l'idoneità e la necessità di effettuare modifiche o integrazioni, congiuntamente al Comitato Guida per la Parità di Genere, la definizione e il Riesame periodico degli obiettivi sulla parità di genere.

DIFFUSIONE DELLA POLITICA

La politica sulla parità di genere è comunicata e diffusa a tutto il personale e alle parti interessate mediante la comunicazione interna e la pubblicazione sul sito istituzionale.