

**Organizzazione**

**Delisa srl**

**Via G. Crispi, 120 - 90145 Palermo (PA)**

**Tel. +39 091 2521811**

**Web : [www.delisagroup.it](http://www.delisagroup.it)**

**E-Mail : [info@delisagroup.it](mailto:info@delisagroup.it)**

# POLITICA PARITA' DI GENERE UNI/PdR 125:2022

## POLITICA PARITA' DI GENERE

<b>Master</b>	<input checked="" type="checkbox"/>
<b>Copia controllata</b>	<input checked="" type="checkbox"/>
<b>Copia non controllata</b>	<input type="checkbox"/>

**Stato delle revisioni**

Versione	Data	Descrizione	Autore
00	15/09/2025	Redazione parità di genere	

	FUNZIONE	FIRMA
PREPARATA DA:	Responsabile di Sistema	
APPROVATA DA:	LEGALE RAPPRESENTANTE	
AUTORIZZATA DA:	LEGALE RAPPRESENTANTE	

	Manuale di gestione
✓	Procedure
	Istruzioni Operative
	Mansionari
	Modulistica ed extra

## POLITICA PARITA' DI GENERE IN COFORMITÀ ALLA NORMA UNI/PDR 125:2022

### Sommario

<b>1.</b>	<b>LO SCOPO DELLA POLITICA DELLA PARITÀ DI GENERE .....</b>	<b>3</b>
<b>1.1.</b>	<b>L'azienda e la lotta alle disuguaglianze .....</b>	<b>3</b>
<b>1.2.</b>	<b>I principi del Sistema di Gestione per la Parità di Genere .....</b>	<b>3</b>
<b>2.</b>	<b>L'IMPEGNO DI DELISA SRL PER I SUOI DIPENDENTI .....</b>	<b>4</b>
<b>2.1.</b>	<b>Gestione degli obiettivi .....</b>	<b>4</b>
<b>2.2.</b>	<b>Lotta alla disuguaglianza in fase di recruitment.....</b>	<b>5</b>
<b>3.</b>	<b>DIFFONDERE LA CULTURA DELLA PARITÀ .....</b>	<b>5</b>
<b>4.</b>	<b>ATTIVITÀ DI PREVENZIONE.....</b>	<b>7</b>
<b>4.1.</b>	<b>Prevenire ogni forma di abuso.....</b>	<b>7</b>

	Manuale di gestione
✓	Procedure
	Istruzioni Operative
	Mansionari
	Modulistica ed extra

## 1. LO SCOPO DELLA POLITICA DELLA PARITÀ DI GENERE

### 1.1. L'azienda e la lotta alle disuguaglianze

Delisa Srl si impegna a creare un ambiente di lavoro inclusivo e diversificato. È nell'interesse aziendale promuovere la diversità, l'inclusività e continuare a garantire un luogo di lavoro senza discriminazioni, individuando nella parità di genere un punto di forza strategico. L'obiettivo è garantire che a tutte le persone qualificate, senza distinzione di sesso, siano offerte pari opportunità di accesso, sviluppo e riconoscimento professionale.

Attraverso l'inclusione, Delisa Srl vuole creare un ambiente di lavoro in cui ogni individuo viene rispettato e valorizzato, in cui vengono abbracciati i diversi punti di vista, le prospettive e l'unicità di ognuno. L'azienda crede fermamente che, attraverso la parità di genere, si possano costruire team collaborativi e performanti capaci di sviluppare soluzioni innovative e di alta qualità per i propri clienti nel settore della Pubblica Amministrazione.

Delisa Srl, operando prevalentemente nel mercato ICT per la Pubblica Amministrazione Locale, riconosce la propria responsabilità sociale nel promuovere modelli organizzativi equi e sostenibili. In tal senso, l'organizzazione intende assicurare la parità di genere relativa alla presenza e alla crescita professionale delle donne nell'organizzazione, valorizzando le diversità presenti nei ruoli aziendali e mantenendo processi in grado di sviluppare l'empowerment femminile in tutte le attività di business.

Lo sviluppo di un modello culturale che promuove la parità di genere costituisce un fattore di sviluppo per il business che l'organizzazione conduce. Diversità, equità, inclusione sono parte integrante della strategia aziendale di Delisa Srl per creare un ambiente di lavoro nel quale ognuno possa esprimere al meglio il proprio potenziale.

### 1.2. I principi del Sistema di Gestione per la Parità di Genere

Delisa Srl si ispira a principi e obiettivi volti ad avviare un percorso di cambiamento, soprattutto culturale, attraverso un'azione che tenga conto dei seguenti principi base:

1. rispetto dei principi costituzionali di parità ed uguaglianza tra tutti i generi;
2. adozione di politiche e misure per favorire l'occupazione femminile e ridurre progressivamente gli squilibri di genere presenti nell'organizzazione;
3. adozione di misure che favoriscano l'effettiva parità tra uomini e donne nel mondo del lavoro, tra cui: pari opportunità nell'accesso al lavoro, equità retributiva a parità di ruolo e competenze,

pari

4. accesso alle opportunità di carriera e di formazione, piena attuazione del congedo di paternità in linea con la normativa cogente;
5. promozione di politiche di welfare a sostegno della genitorialità e del 'lavoro silenzioso' di chi si dedica alla cura della famiglia, nel rispetto del principio di uguaglianza formale sancito dall'art. 3 della Costituzione;
6. adozione di misure specifiche a favore delle pari opportunità in senso sostanziale, volte a colmare gli svantaggi derivanti da condizioni strutturali di disuguaglianza;
7. integrazione del principio dell'equità di genere nella strategia aziendale e nella cultura organizzativa, quale elemento di sostenibilità e di valore per le gare di appalto, i contributi pubblici e il sistema di qualità certificato

## 2. L'IMPEGNO DI DELISA SRL PER I SUOI DIPENDENTI

### 2.1. Gestione degli obiettivi

Delisa Srl, avvalendosi della collaborazione di ogni figura aziendale e sotto la guida del Comitato Guida per la Parità di Genere, si impegna:

- ad applicare prassi di gestione e sviluppo delle risorse umane che promuovano una cultura inclusiva di crescita professionale, garantendo pari opportunità a tutto il personale indipendentemente dal genere;
- a comunicare internamente ed esternamente, anche attraverso attività di comunicazione istituzionale, la volontà di perseguire la parità di genere, la valorizzazione delle diversità e il supporto all'empowerment femminile;
- al rispetto dei principi della cultura e della strategia aziendale in materia di parità di genere, così come definiti nel presente documento e nel Manuale SGPdG;
- a una governance dell'organizzazione orientata a definire adeguati presidi organizzativi e a garantire la rappresentanza di genere negli organi di indirizzo aziendale;
- a strutturare i processi HR relativi ai diversi stadi del ciclo di vita del collaboratore nell'organizzazione su principi di inclusione, equità e rispetto delle diversità;
- a promuovere le opportunità di crescita e inclusione delle donne in azienda, favorendo la formazione, lo sviluppo professionale e l'autonomia decisionale;
- a garantire l'equità remunerativa per genere a parità di ruolo, responsabilità e performance;
- a tutelare la genitorialità e a favorire la conciliazione vita-lavoro per tutto il personale;
- a prevenire qualsiasi forma di molestia, abuso verbale, fisico o digitale nei luoghi di lavoro, adottando un approccio di tolleranza zero.

Qualsiasi dipendente di Delisa Srl che rilevi o percepisca un comportamento non conforme ai principi della presente Politica deve immediatamente riferirlo al Comitato Guida per la Parità di Genere o al Responsabile del Sistema di Gestione per la Qualità (RSGQ), attraverso i canali previsti.

	Manuale di gestione
✓	Procedure
	Istruzioni Operative
	Mansionari
	Modulistica ed extra

I dipendenti che segnalano comportamenti non conformi, agendo in buona fede e senza finalità dolose, sono pienamente tutelati da qualsiasi forma di ritorsione o pregiudizio, in conformità con quanto previsto dalla normativa vigente in materia di whistleblowing (D.Lgs. 24/2023). Qualora le segnalazioni risultassero fondate, Delisa Srl adotterà le misure correttive e/o disciplinari ritenute necessarie per porre rimedio alla situazione e prevenirne il ripetersi.

### 2.2. Lotta alla disuguaglianza in fase di recruitment

Delisa Srl fa partire il proprio impegno contro le disuguaglianze già dalla fase di ricerca e selezione del personale. Tutte le decisioni relative all'assunzione, alle promozioni, alla retribuzione, alla formazione e allo sviluppo professionale sono adottate indipendentemente da genere, età, origine etnica, nazionalità, religione, disabilità, orientamento sessuale o qualsiasi altra caratteristica personale.

Tutti i collaboratori, indipendentemente dalla tipologia contrattuale (a tempo indeterminato, determinato, part-time o consulenza), sono trattati in modo equo e con rispetto. Le selezioni per assunzioni, promozioni, percorsi formativi o qualsiasi altro benefit vengono condotte sulla base delle attitudini, delle competenze e del potenziale del candidato

Gli annunci di lavoro sono redatti con linguaggio inclusivo, evitando formulazioni che possano scoraggiare candidature di un determinato genere. I criteri di valutazione sono definiti in anticipo, documentati e applicati in modo uniforme per tutti i candidati.

Gli obiettivi principali di Delisa Srl in materia di recruitment equo sono: contrastare gli stereotipi di genere nel processo di selezione, colmare progressivamente il divario di genere nell'organico (attualmente 28,6% di presenza femminile), favorire l'accesso delle donne anche in ruoli tecnicamente qualificati, affrontare il problema del divario retributivo e conseguire un migliore equilibrio di genere nei processi decisionali.

## 3. DIFFONDERE LA CULTURA DELLA PARITÀ

Creare una cultura di parità di genere in Delisa Srl è alla base della strategia aziendale, fondamentale per garantire una performance eccellente fondata sul talento e sulla sostenibilità nel lungo periodo. La presente Politica è rivolta a tutti i dipendenti e i collaboratori di Delisa Srl, ed è condivisa con i principali stakeholder, fornitori e clienti, con l'obiettivo di produrre un impatto positivo nella propria rete di valore e di rappresentare un punto di riferimento per le altre realtà del settore.

Delisa Srl intende assicurare la parità di genere attraverso azioni concrete che, oltre a risultare conformi

	Manuale di gestione
✓	Procedure
	Istruzioni Operative
	Mansionari
	Modulistica ed extra

ai requisiti e agli indicatori della UNI/PdR 125:2022, siano di reale e concreto beneficio per le donne presenti nell'organizzazione, che sono le principali parti interessate ai risultati che il sistema di gestione produce.

L'organizzazione, con la volontà di garantire attenzione alla qualità dell'esperienza lavorativa in ogni momento del ciclo di vita professionale, struttura il proprio impegno attraverso i seguenti ambiti di intervento:

- Selezione ed assunzione (recruitment): criteri gender-neutral, linguaggio inclusivo, pari accesso alle opportunità;
- Gestione della carriera: monitoraggio per genere delle promozioni e dei percorsi di sviluppo, rimozione degli ostacoli;
- Equità salariale: analisi periodica del pay gap, trasparenza dei criteri retributivi, piani di riallineamento;
- Genitorialità e cura: tutela della maternità e della paternità, colloqui strutturati di rientro, supporto al reinserimento;
- Conciliazione dei tempi vita-lavoro (work-life balance - WLB): flessibilità oraria, smart working, gestione sostenibile dei carichi di lavoro;
- Prevenzione di abusi e molestie: canale di segnalazione riservato, formazione specifica, tolleranza zero.

Per ciascuno di questi ambiti, Delisa Srl ha definito nel Piano Strategico per la Parità di Genere degli obiettivi specifici, misurabili e temporalmente definiti, verificati attraverso i KPI previsti dalla UNI/PdR 125:2022.

Il Comitato Guida per la Parità di Genere, presieduto dall'Amministratore Unico e coordinato dal RSGQ, è il soggetto responsabile dell'attuazione della presente Politica e rappresenta il punto di riferimento per tutto il personale su questi temi.

La presente Politica sarà monitorata e revisionata con cadenza almeno annuale in sede di Riesame della Direzione, per garantire che i principi di uguaglianza e valorizzazione delle diversità siano continuamente promossi all'interno dell'organizzazione.

Delisa Srl è consapevole che la parità di genere è un percorso graduale e che ognuno, a partire da oggi, contribuisce a preparare e guidare questo cammino. Le 6 aree della UNI/PdR 125:2022 su cui l'organizzazione focalizza i propri sforzi sono:

N.	Area UNI/PdR 125:2022	Obiettivo
1	<b>Cultura e Strategia</b>	Integrare i principi di parità di genere nella visione, nella strategia e nella cultura organizzativa.

<b>2</b>	<b>Governance</b>	Garantire una struttura organizzativa con presidi dedicati e meccanismi formali di segnalazione.
<b>3</b>	<b>Processi HR</b>	Assicurare l'equità in tutto il ciclo di vita lavorativo: dalla selezione alla cessazione del rapporto.
<b>4</b>	<b>Opportunità di Crescita</b>	Garantire pari accesso ai percorsi di sviluppo professionale e di carriera.
<b>5</b>	<b>Equità Remunerativa</b>	Assicurare la parità retributiva tra uomini e donne a parità di ruolo e competenze.
<b>6</b>	<b>Genitorialità e WLB</b>	Tutelare la genitorialità e favorire la conciliazione tra vita professionale e privata.

La formazione sui principi riportati nella presente Politica è obbligatoria per tutto il personale di nuova assunzione e, con periodicità almeno annuale, per tutto il personale di Delisa Srl. La visione dell'azienda è quella di essere un'organizzazione attrattiva, in cui ciascuno possa esprimere al meglio il proprio potenziale, crescere professionalmente e contribuire allo sviluppo collettivo, senza alcuna distinzione di genere.

## 4. ATTIVITÀ DI PREVENZIONE

### 4.1. Prevenire ogni forma di abuso

Delisa Srl si impegna a prevenire le molestie sessuali e qualsiasi altra forma di abuso fisico, verbale, morale o digitale nei luoghi di lavoro, attraverso un percorso dedicato di sensibilizzazione che crei consapevolezza nelle persone e le guidi verso comportamenti corretti e rispettosi nella vita quotidiana in azienda. Qualsiasi condotta di violenza o molestia sul lavoro non è tollerata, in quanto in contrasto con i valori e con gli impegni fondamentali di Delisa Srl.

La presente Politica costituisce un'estensione e al contempo una specificazione dei principi contenuti nel Codice Etico aziendale: è profondamente legata ai valori ed ai principi che Delisa Srl ha scelto di adottare nel proprio percorso di crescita organizzativa e culturale.

In attuazione di quanto previsto dalla presente Politica e dal Manuale del SGPdG, Delisa Srl si impegna a:

- individuare ogni tipo di rischio di abuso fisico, verbale, morale o digitale, anche alla luce di quanto previsto dal Testo Unico sulla Sicurezza sul Lavoro (D.Lgs. 81/2008), e riportarne la valutazione nel Documento di Valutazione dei Rischi (DVR);
- adottare un piano di prevenzione e conseguente gestione delle molestie, delle discriminazioni e dei comportamenti abusivi;
- garantire un canale di segnalazione anonimo e riservato per il personale che desideri riferire episodi di disagio, turbamento o comportamenti lesivi;
- individuare un referente (RSGQ o membro del Comitato Guida) per la ricezione, la gestione riservata e il follow-up delle segnalazioni ricevute;

	Manuale di gestione
✓	Procedure
	Istruzioni Operative
	Mansionari
	Modulistica ed extra

- prevedere attività di formazione specifica a tutti i livelli dell'organizzazione sulla prevenzione delle molestie e sui comportamenti discriminatori;
- verificare periodicamente presso il personale l'eventuale presenza di episodi di disagio, turbamento o atteggiamenti molesti, attraverso la survey interna annuale sul clima aziendale.

La presente Politica sulla parità di genere è comunicata all'interno dell'organizzazione a tutto il personale, è disponibile sul sito istituzionale [www.delisagroup.it](http://www.delisagroup.it) ed è inclusa nei materiali di onboarding per i nuovi assunti.

La corretta e completa comprensione e attuazione della presente Politica viene sistematicamente verificata nell'ambito delle attività di formazione e degli audit interni del SGePG. Allo scopo di assicurare una corretta applicazione del Sistema di Gestione per la Parità di Genere, la Direzione di Delisa Srl si impegna a mettere a disposizione le risorse necessarie per sensibilizzare tutto il personale verso il rispetto assoluto delle prescrizioni contenute nel Manuale del SGePG e negli altri documenti del Sistema di Gestione.

La Direzione si assume la responsabilità primaria della realizzazione degli obiettivi indicati nella presente Politica e delle eventuali azioni correttive che si rendessero necessarie per il loro pieno raggiungimento.