STRATEGIC
MANAGEMENT PARTNERS

POLICY
DIVERSITY & INCLUSION

STORICO AGGIORNAMENTI

REVISIONE	DATA	DESCRIZIONE
Rev.0	10.01.2024	Approvato da Direzione

SOMMARIO

1. SCOPO E CAMPO DI APPLICAZIONE

2. RIFERIMENTI NORMATIVI

3. PRINCIPI GENERALI E LINEE GUIDA DI BEST PRACTICE

4. COSA PREVEDE LA POLICY

5. IMPEGNI E LINEE STRATEGICHE

6. DECLINAZIONE DEGLI IMPEGNI NELLE SINGOLE DIMENSIONI DELLA DIVERSITA'

7. APPLICAZIONE DELLA POLICY DI DIVERSITY & INCLUSION

8. IMPLEMENTAZIONE DELLA POLICY

9. PUBBLICAZIONE DELLA POLICY

Scopo e campo di applicazione

Lo scopo che Strategic Management Partners intende perseguire attraverso l'adozione di una Politica di Diversity & Inclusion, è quello di promuovere e garantire un ambiente di lavoro aperto, equo, inclusivo e rispettoso di tutte le persone, indipendentemente dalla loro origine, razza, genere, orientamento sessuale, età, abilità, religione o altre caratteristiche personali. Tale politica mira a creare un luogo in cui le differenze vengano valorizzate e celebrate, contribuendo così a migliorare la produttività, la creatività, la moralità e il benessere delle persone coinvolte. Inoltre, promuovendo la diversità e l'inclusione, l'azienda mira a ridurre discriminazioni, stereotipi e pregiudizi, creando un ambiente più equo e giusto per tutte le risorse.

La presente Policy si applica a tutte le persone che collaborano con Strategic Management Partners mediante qualsiasi forma e tipologia contrattuale.

Riferimenti normativi

La Policy fa riferimento a:

- I principi della Dichiarazione Universale dei Diritti Umani delle Nazioni Unite del 1948;
- All'Agenda 2030 per lo sviluppo sostenibile;
- Ai Principi di UN Global Compact;
- Ai Principi guida delle Nazioni Unite (UNPG);
- Alle Convenzioni delle Nazioni Unite sui diritti delle donne, sull'eliminazione di ogni forma di discriminazione razziale, sui diritti dell'infanzia, sui diritti delle persone con disabilità;
- Alla Dichiarazione sui Principi e i Diritti Fondamentali nel Lavoro e le Convenzioni dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO);
- Ai principi di Women's Empowerment promossi da UN Women e UN Global Compact;
- Alla Direttiva sulla trasparenza salariale 970/2023, nonché delle normative nazionali in tema di diversità e inclusione;
- Alla Costituzione e Leggi Nazionali.

Principi generali e linee guida di best practice

Strategic Management Partners considera valore imprescindibile il rispetto della dignità della persona e ne promuove la tutela.
L'azienda crede in una cultura fondata sul rispetto e sulla valorizzazione della diversità sotto ogni possibile profilo e quindi vieta di attuare comportamenti che ledano la dignità individuale o attuino forme di discriminazione in base all'età, al sesso, all'orientamento sessuale, all'identità di genere, all'aspetto fisico, allo stato di salute, alle disabilità, alle condizioni economiche, all'etnia, alla nazionalità, alle opinioni politiche e sindacali, agli orientamenti religiosi e/o a qualsivoglia altra caratteristica personale, senza eccezioni.

Vengono considerati comportamenti discriminatori le molestie e le aggressioni fisiche, verbali e digitali, ma anche eventuali variazioni retributive non meritocratiche e qualsivoglia altro provvedimento ingiustificato che vada a penalizzare alcune categorie. L'impegno di Strategic Management Partners nel coltivare il valore delle persone si declina in una strategia di sviluppo e gestione delle risorse umane, volta a promuovere una cultura inclusiva. Tale approccio mira a valorizzare l'accesso e la crescita nel percorso professionale e personale, garantendo pari opportunità mediante l'implementazione di strumenti adeguati.
La presente Policy individua e definisce finalità, strategie e buone pratiche adottate da Strategic Management Partners per incentivare un ambiente di lavoro collaborativo, solidale e aperto ai contributi di tutte e tutti, indipendentemente da qualsiasi forma di diversità.

Cosa prevede la Policy

La Policy prevede l'adozione e l'implementazione di misure e processi interni atti a garantire un ambiente di lavoro inclusivo e rispettoso che consenta:

- Lo sviluppo di relazioni professionali e umane improntate su trasparenza, rispetto e fiducia reciproca, a tutti i livelli dell'organizzazione;
- La prevenzione di qualsiasi forma di discriminazione e un'adeguata valorizzazione di tutte le persone;
- La crescita professionale e lo sviluppo generazionale dell'azienda sulla base dei principi di pari opportunità.

Impegni e linee strategiche

Valorizzare le diversità, garantire l'equità attraverso decisioni imparziali e creare le condizioni necessarie affinché ciascuno possa esprimere liberamente il proprio valore sono fattori prioritari e strategici per Strategic Management Partners, che riconosce nelle persone la determinante più importante. Per garantire la piena espressione, Strategic Management Partners incoraggia una cultura solidale e inclusiva, oltre al rispetto delle pari opportunità in tutte le funzioni ed ambiti di operatività, senza alcuna discriminazione.
La diversità si riferisce a tutte le nostre differenze e configura le persone come identità distinte l'una dall'altra. Favorisce un ambiente culturale eterogeneo, alimenta la creatività, l'innovazione, la produttività e la generazione di idee, migliorando il clima lavorativo. Essa va, pertanto, tutelata e protetta in tutte le sue forme, in quanto fonte di ricchezza per l'azienda stessa.

Per questo motivo, Strategic Management Partners ha definito le seguenti linee di azione, all'interno delle quali sono inquadrati i punti strategici sviluppati dalla Società per raggiungere i suoi obiettivi in termini di Diversità e Inclusione in ognuna delle dimensioni che seguono:

1. Genere
2. Identità di genere ed orientamento sessuale
3. Generazioni
4. Disabilità
5. Interculturalità

Il rispetto dei seguenti principi deve essere garantito nei processi/ambiti relativi a:

- Ricerca, selezione ed assunzione,
- Gestione del personale e delle carriere (comprese la mobilità interna e la successione a posizioni di maggiore responsabilità),
- Trattamento retributivo, concessione benefits, welfare,
- Tutela della genitorialità e care-giving,
- Conciliazione vita-lavoro.

Declinazione degli impegni nelle singole dimensioni della diversità

Genere

Strategic Management Partners dà valore alla pari rappresentanza tra i generi e al superamento di ogni stereotipo, discriminazione o pregiudizio – anche inconsapevole (unconscious bias) – fondato su questioni di genere. Le politiche interne mirano a prevenire ogni possibile forma di discriminazione e istituzionalizzano l'adozione di comportamenti, approcci e considerazioni rigorosamente improntati all'etica del rispetto tra i generi.

Identità di genere ed orientamento sessuale

La valorizzazione delle diversità in campo di identità di genere e orientamento sessuale viene perseguita attraverso l'impegno alla piena e libera espressione di tutte le persone nel rispetto delle singole percezioni e personalità.

Generazioni

In considerazione delle differenti generazioni che convivono all'interno dell'organizzazione e delle prospettive demografiche del turn-over professionale, Strategic Management Partners attua politiche che mirano a favorire il dialogo e il confronto intergenerazionale.
L'attenzione è non solo focalizzata sull'età anagrafica e professionale delle persone, ma anche sulla ricerca di modalità efficaci per il loro sviluppo, che favoriscano la contaminazione delle differenti esperienze sociali, culturali e lavorative, oltre che delle diverse abilità e competenze, tipiche di ciascuna generazione. In questo senso, Strategic Management Partners promuove formazione per lo sviluppo di soft skills e human skills che consentono anche uno scambio di competenze interne.

Disabilità

Strategic Management Partners riconosce pari opportunità, indipendentemente da disabilità sensoriali, cognitive e motorie. Si impegna, inoltre, a coinvolgere le persone in mansioni che siano il più possibile in linea con le proprie aspirazioni e le competenze personali e professionali.

Interculturalità

Strategic Management Partners riconosce il valore che l'integrazione di culture ed esperienze differenti può offrire sul piano umano, sociale e professionale. Per tale ragione, promuove una visione interculturale e aperta al confronto multilivello, improntata alla cooperazione organizzativa e sociale.
L'obiettivo è quello di far convivere persone appartenenti a culture, etnie e religioni differenti per sostenere l'innovazione, accelerare la crescita, comunicando in modo trasparente diversità e prospettive plurime connesse a tale modello.

Applicazione della Policy di Diversity & Inclusion

Sulla base dei principi sopra descritti, Strategic Management Partners, nello svolgimento delle proprie attività, si propone di agire su alcuni filoni strategici con un impatto diretto sulle proprie persone, sui suoi stakeholder e sulla società civile nel suo complesso.

A tale fine, Strategic Management Partners ha adottato le seguenti misure:

a. Linguaggio. Utilizzo, a tutti i livelli, di un linguaggio rispettoso e inclusivo, che tenga conto del contesto, della percezione soggettiva di tutte le persone e delle possibili variabili della sfera identitaria e personale.

b. Formazione. Programmazione di percorsi di formazione improntati su principi di inclusione e parità, estesi a tutti i livelli e ruoli a seconda delle necessità, garantendo libero accesso e partecipazione equa, al fine di incidere attivamente sulla cultura dell'organizzazione e portare cambiamenti tangibili in azienda.

c. Iniziative aziendali. Supporto a iniziative e progetti che si occupano di inclusività, sviluppo sostenibile, promozione culturale, lotta ai pregiudizi ecc. L'obiettivo di queste iniziative è porsi come agenti di cambiamento, coinvolgendo non solo le persone che fanno parte di Strategic Management Partners, ma anche l'intero contesto in cui l'azienda opera.

d. Work-life balance. Strategic Management Partners si impegna a favorire la conciliazione tra vita personale e lavorativa attraverso strumenti come la flessibilità oraria, lo smart e remote working, ecc.

e. Genitorialità. Strategic Management Partners si impegna a promuovere iniziative a supporto delle esigenze familiari, garantendo gli stessi diritti a tutti i genitori, siano essi biologici, adottivi o affettivi.

f. Monitoraggio clima aziendale. Strategic Management Partners si impegna a verificare annualmente il benessere aziendale e dei singoli attraverso survey. Inoltre, sono previsti colloqui personali con lo scopo di approfondire le aspirazioni, gli obiettivi e lo stato di benessere personale ed elaborare strategie che tengano conto di questi aspetti.

g. Segnalazioni e whistleblowing. Strategic Management Partners raccoglie e di conseguenza identifica, approfondisce e gestisce forme di non inclusività, discriminazione e/o molestia. In particolare, garantisce la possibilità di segnalare attraverso una procedura ed un canale di Whistleblowing.

h. Rappresentanza esterna e interna. La rappresentanza equa dei generi è una condizione da perseguire/garantire, in generale e per quanto possibile, anche tra i relatori, nei casi di tavole rotonde, eventi, convegni, anche a carattere scientifico e/o tra i partecipanti per i corsi di formazione e valorizzazione, inclusi i corsi sulla leadership.

Implementazione della Policy

L'implementazione e l'applicazione di quanto definito in questa Politica saranno a cura del Comitato D&I, cui fa capo la gestione, il monitoraggio delle prestazioni aziendali per la predisposizione di specifici Indicatori (KPI) e la raccolta documentale dei risultati raggiunti, da sottoporre periodicamente alla Direzione per la loro verifica, in particolare ai fini del raggiungimento degli obiettivi prefissati e della prevenzione delle situazioni non conformi e/o pregiudizievoli per un ambiente di lavoro inclusivo e rispettoso di ogni Diversità.

Questa Politica sarà oggetto di Riesame annuale da parte della Direzione per verificare la sua validità/attualità e, nel caso, revisionarla/aggiornarla o confermarla.

Pubblicazione della Policy

Questo documento, firmato dalla Direzione, sarà esposto in evidenza all'interno dell'Azienda "per comunicazione a tutto il personale aziendale" e reso disponibile sul sito dell'Organizzazione ed eventualmente in copia "per comunicazione alle altre Parti interessate esterne", anche in forma di marketing e pubblicità.