

POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE

MISSION E VISIONE STRATEGICA

CENTRO STUDI AREA SUD S.R.L. nasce a Dicembre 2016, da un gruppo di professionisti con pluriennale esperienza nei settori della formazione, consulenza e contabilità, con notevoli competenze acquisite in aziende leader come Centro Studi Enti Locali Spa e Training Company S.r.l., con le quali collabora in partnership stabilmente.

Tali sinergie ne fanno, pertanto, una struttura in grado di offrire servizi integrati di formazione e orientamento strategico con un elevato standard qualitativo.

La Missione di è quella di offrire un servizio di consulenza strategica qualificato ed efficace, che conduca il Cliente al conseguimento di reali vantaggi competitivi, promuovendo al tempo stesso la creazione continua di valore all'interno dei processi aziendali e degli enti.

I valori che Centro Studi Area Sud sostiene e promuove sono volti al raggiungimento dei risultati e tendono all'eccellenza ed alla soddisfazione del cliente.

Essi, infatti, rappresentano i principi ispiratori su cui l'azienda basa le sue strategie di sviluppo e di posizionamento sul mercato.

La Visione è quella di perfezionare, sempre maggiormente, una struttura che offra una valida e qualificata risposta ed un continuo miglioramento su tutti i servizi offerti, per fornire risposte qualitativamente adeguate ai bisogni dei propri clienti.

Diventare leader nei servizi della formazione finanziata e nella consulenza. Diffondere e promuovere la qualità e supporto alla reale certificazione delle competenze raggiunte.

IL PERCORSO VERSO LA PARITÀ DI GENERE

Con l'obiettivo di svolgere al meglio la propria missione e in coerenza con la visione strategica, CENTRO STUDI AREA SUD S.R.L. ha deciso di adottare un Sistema di Gestione per la Parità di Genere (SGPG) conforme alla UNI/PdR 125:2022, 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: è 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.

I PRINCIPI ISPIRATORI

I Principi fondamentali alla base della Politica per la Parità di Genere di CENTRO STUDI AREA SUD S.R.L. 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 CENTRO STUDI AREA SUD S.R.L. 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 CENTRO STUDI AREA SUD S.R.L. 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.

CENTRO STUDI AREA SUD S.R.L. 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

Al fine di conseguire e mantenere la Certificazione sulla Parità di Genere, la Società si impegna a presidiare e migliorare continuamente le seguenti aree:

Cultura e Strategia: Creazione di un ambiente di lavoro inclusivo. La Società adotta una politica di "Tolleranza Zero" verso qualsiasi forma di molestia, violenza o micro-aggressione (verbale, fisica o digitale) sui luoghi di lavoro, implementando canali di segnalazione sicuri e confidenziali.

Governance: Costituzione di un Comitato Guida per la Parità di Genere, incaricato di definire, monitorare e aggiornare i KPI (Key Performance Indicators) relativi agli obiettivi di inclusione, relazionando periodicamente dall'Amministratore Unico.

Processi HR (Selezione e Assunzione): Adozione di procedure di reclutamento neutrali rispetto al genere, garantendo la presenza di candidati di entrambi i sessi nelle short-list finali o eventualmente motivando la mancata presenza di uno dei sessi e utilizzando un linguaggio inclusivo negli annunci di lavoro.

Opportunità di Crescita ed Empowerment: Garanzia di un accesso equo ai percorsi di formazione e di sviluppo professionale. La Società si impegna a rimuovere gli ostacoli invisibili (il cd. "soffitto di cristallo") che limitano l'accesso delle donne a ruoli manageriali e di leadership.

Equità Remunerativa: Impegno formale a garantire la parità retributiva a parità di mansioni, responsabilità e competenze ("Equal pay for equal work"), monitorando periodicamente il Gender Pay Gap interno e adottando azioni correttive ove si manifestino disallineamenti non giustificati da criteri oggettivi.

Tutela della Genitorialità e Conciliazione Vita-Lavoro (Work-Life Balance): Supporto attivo alla genitorialità (sia per le madri che per i padri) per evitare che la cura dei figli o di familiari costituisca un freno alla carriera. Promozione di strumenti di flessibilità organizzativa (es. flessibilità oraria) pensati per bilanciare le esigenze aziendali con il benessere personale e familiare delle nostre risorse.

MONITORAGGIO E ATTUAZIONE DELLA POLITICA

La Politica generale sulla parità di genere e quella collegata, 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.

Luogo e data:

ROMA. 14.05.2026

Firma:
CENTRO STUDI AREA SUD s.r.l.
IL RAPPRESENTANTE LEGALE


