

POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE

Premessa La Direzione Generale riconosce l'importanza della parità di genere come valore fondamentale per la crescita aziendale e lo sviluppo sociale. In conformità alla UNI/PdR 125:2022, l'azienda si impegna a promuovere una cultura inclusiva, adottando misure concrete per ridurre il divario di genere e garantire pari opportunità a tutti i livelli aziendali.

Principi e Impegni

L'organizzazione si adopera per:

- Assicurare la piena parità di genere in ogni fase del rapporto lavorativo, dalla selezione all'avanzamento di carriera, evitando qualsiasi forma di discriminazione.
- Promuovere iniziative volte a sostenere la genitorialità e a favorire un equilibrato bilanciamento tra vita lavorativa e privata.
- Adottare un linguaggio e una comunicazione aziendale inclusiva e rispettosa delle diversità.
- Implementare misure di prevenzione per contrastare abusi, molestie e discriminazioni di genere all'interno dell'ambiente di lavoro.
- Diffondere e aggiornare periodicamente la Politica per la Parità di Genere, rendendola accessibile a tutti i dipendenti e stakeholder.
- Istituire un Comitato Guida per garantire la corretta applicazione del Gender Equality Plan (GEP) e monitorarne i progressi.
- Definire obiettivi specifici e misurabili per ridurre il gender gap, in linea con la UNI/PdR 125:2022.
- Effettuare revisioni periodiche della presente politica sulla base di risultati ottenuti e aggiornamenti normativi.

Aree di Intervento**1. Selezione e Assunzione**

L'azienda assicura processi di selezione equi e inclusivi, garantendo una rappresentanza di genere bilanciata e promuovendo la meritocrazia. Il personale coinvolto nelle assunzioni sarà formato per riconoscere ed eliminare i bias inconsapevoli.

2. Valutazione delle Performance

Un sistema di valutazione trasparente consente un monitoraggio equo delle performance, incoraggiando un dialogo continuo tra responsabili e collaboratori e garantendo pari opportunità di crescita professionale.

3. Formazione e Sensibilizzazione

L'azienda promuove corsi di formazione periodici sulla parità di genere, rivolti a tutti i dipendenti e focalizzati su tematiche di diversità, equità e inclusione.

4. Percorsi di Carriera e Sviluppo

I processi di sviluppo professionale e succession planning sono strutturati per assicurare un'equa rappresentanza di genere nelle posizioni di leadership, con shortlist che garantiscano pari opportunità di avanzamento.

5. Equità Retributiva

La politica retributiva è conforme ai principi della UNI/PdR 125:2022, garantendo equità salariale indipendentemente dal genere e meccanismi di tutela economica per le lavoratrici in maternità e per chi usufruisce di congedi parentali.

6. Flessibilità e Work-Life Balance

L'azienda adotta modalità di lavoro flessibili, come lo smart working, e supporta i dipendenti nel reinserimento post-congedo, prevenendo ogni forma di penalizzazione.

7. Monitoraggio e Valutazione

Viene implementato un sistema di monitoraggio basato su KPI in linea con la UNI/PdR 125:2022, per verificare l'efficacia delle misure adottate e migliorare costantemente le strategie aziendali per la parità di genere.

Bologna 04/03/2025

Luana Sabbatini

CEO

