

## POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE

### Introduzione

La nostra azienda opera con l'obiettivo di favorire il benessere e l'inclusione di tutte le persone. Riteniamo che la parità di genere rappresenti un elemento essenziale per il conseguimento della nostra missione e per contribuire alla costruzione di una società più giusta ed equa. Attraverso questa politica, definiamo i principi e le direttive fondamentali per assicurare che ogni individuo, a prescindere dal proprio genere, venga trattato con rispetto ed equità all'interno della nostra struttura.

Tale atto è ispirato ai principi della Prassi UNI PdR 125:2022 e alle policy in essa richiamate (le quali vengono riprese e trattate in maniera approfondita nel Manuale per la Parità di Genere, a cui si rimanda) e si concretizza con la costruzione di un modello gestionale di valore, in cui la prospettiva di genere viene integrata in tutti gli ambiti che riguardano la gestione del personale, al fine di produrre un cambiamento sostenibile e durevole nel tempo.

### Obiettivi

- **Promuovere la parità di opportunità:** Garantire le stesse opportunità di partecipazione, crescita professionale e leadership agli uomini e alle donne dell'azienda.
- **Creare un ambiente di lavoro inclusivo:** Favorire una cultura interna che riconosca il valore della diversità di genere e incoraggi relazioni basate sul rispetto reciproco.
- **Eliminare la discriminazione di genere:** Adottare strumenti concreti ed efficaci per prevenire e combattere ogni forma di discriminazione legata al genere.
- **Valorizzare le diversità e le potenzialità dei propri dipendenti,** supportando ogni lavoratore nel proprio percorso di crescita personale ed impegnandosi ad attrarre ed assumere persone con diversi background ed abilità
- Promuovere e sostenere attivamente **l'empowerment delle donne.**
- Il miglioramento continuo delle performances legate alla parità di genere.

### Principi Guida

- **Equità nelle Retribuzioni:** Garantire una retribuzione equa per mansioni di pari valore, indipendentemente dal genere.
- **Selezione e Assunzione:** Implementare procedure di selezione e assunzione trasparenti ed eque, fondate sulle competenze e le qualifiche dei candidati.
- **Formazione e Sviluppo:** Fornire pari opportunità di formazione e sviluppo professionale, con particolare attenzione a colmare eventuali divari di genere.
- **Conciliazione Vita-Lavoro:** Sostenere politiche e pratiche che favoriscano l'equilibrio tra vita professionale e privata, attraverso strumenti come la flessibilità lavorativa e il congedo parentale garantito a tutte le persone, indipendentemente dal genere.
- **Rappresentanza Equa:** Favorire una rappresentanza bilanciata di genere in tutti i livelli decisionali e nei ruoli di leadership dell'azienda.

## Misure Attuative

- **Analisi Periodica:** Effettuare periodicamente analisi sulle retribuzioni, sulle modalità di assunzione e sulle possibilità di crescita professionale, al fine di individuare e correggere eventuali disuguaglianze di genere.
- **Formazione sulla Parità di Genere:** Promuovere e organizzare percorsi formativi e attività di sensibilizzazione sulla parità di genere e sulla prevenzione delle discriminazioni rivolti a tutti i membri dell'azienda.
- **Procedure di Segnalazione:** Implementare procedure chiare e sicure per la segnalazione di episodi di discriminazione o molestie di genere, garantendo un intervento rapido e adeguato.
- **Monitoraggio e Revisione:** Istituire un comitato per la parità di genere con il compito di supervisionare l'attuazione della politica, raccogliere osservazioni e suggerire miglioramenti costanti.

## Responsabilità

- **Direzione:** È responsabile di promuovere attivamente la parità di genere e di assicurare che le pratiche aziendali riflettano questo impegno. Devono anche garantire che tutti i dipendenti siano a conoscenza della politica e che venga rispettata in ogni momento.
- **Dipendenti:** Tutti i dipendenti devono aderire a questa politica e contribuire a mantenere un ambiente di lavoro rispettoso e inclusivo. Hanno il compito di segnalare qualsiasi comportamento che violi questa politica.
- **Comitato guida:** Sarà responsabile della revisione e del monitoraggio delle pratiche aziendali per garantire la conformità alla UNI/PdR 125:2022, inoltre redigerà ed aggiornerà il piano strategico garantendo la corretta e continua applicazione della presente politica.

## Revisione della Politica

Questa politica sarà riesaminata annualmente per garantire che rimanga aggiornata e rilevante rispetto alle esigenze aziendali e ai cambiamenti normativi. Eventuali revisioni saranno comunicate tempestivamente a tutti i membri.

---

Samuele Pellami si impegna fermamente a creare un ambiente di lavoro equo e inclusivo. Attraverso questa politica, vogliamo assicurarci che ogni persona, indipendentemente dal genere, possa contribuire pienamente alle attività dell'azienda e sentirsi valorizzata e rispettata.

La presente Politica viene diffusa in azienda perché sia conosciuta e sostenuta da parte di tutto il personale. Essa viene inoltre resa disponibile al pubblico garantendone la consultazione alle parti interessate esterne

*Castelfranco di Sotto, lì 15 Settembre 2025.*

La Direzione