
POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE

UNI/PdR 125:2022

Codice documento: SGPG-MOD-01

Titolo: Politica per la Parità di Genere

Revisione: 00

Data: 29/04/2026

Redatto da: Comitato Guida

Verificato da: Direzione

Approvato da: Direzione

1. PREMESSA

L'Azienda riconosce il valore delle persone quale elemento fondamentale per il proprio sviluppo organizzativo e considera la valorizzazione delle diversità un fattore strategico per la crescita sostenibile.

L'Azienda promuove un ambiente di lavoro basato su:

- rispetto reciproco;
- inclusione;
- pari opportunità;
- valorizzazione delle competenze;
- assenza di discriminazioni.

La presente Politica definisce l'impegno dell'Azienda nel promuovere la parità di genere e nel garantire condizioni lavorative eque e inclusive.

2. IMPEGNO DELL'AZIENDA

L'Azienda si impegna a sviluppare e mantenere un Sistema di Gestione per la Parità di Genere conforme ai principi della UNI/PdR 125:2022.

In particolare, l'Azienda si impegna a:

- promuovere una cultura organizzativa inclusiva;
- garantire pari opportunità nei processi di selezione;
- favorire lo sviluppo professionale senza discriminazioni;
- assicurare equità nei percorsi di carriera;
- monitorare l'equità retributiva;
- sostenere la conciliazione tra vita privata e vita lavorativa;
- prevenire qualsiasi forma di discriminazione o molestia.

3. PRINCIPI GUIDA

L'Azienda fonda il proprio Sistema di Gestione sui seguenti principi:

3.1 Pari opportunità

Ogni persona deve avere accesso alle opportunità professionali sulla base delle proprie competenze, capacità ed esperienza.

3.2 Inclusione

L'Azienda promuove un ambiente nel quale ogni persona possa contribuire liberamente allo sviluppo organizzativo.

3.3 Meritocrazia

Le decisioni relative a:

- selezione;
- formazione;
- sviluppo;
- carriera;
- riconoscimenti;

sono basate su criteri oggettivi e trasparenti.

3.4 Rispetto della persona

L'Azienda non tollera:

- discriminazioni;
- molestie;
- comportamenti offensivi;
- condotte lesive della dignità personale.

4. AREE DI IMPEGNO UNI/PdR 125:2022

L'Azienda struttura il proprio impegno nelle sei aree previste dalla UNI/PdR 125:2022.

4.1 Cultura e strategia

L'Azienda promuove una cultura organizzativa orientata all'inclusione attraverso:

- comunicazione interna;
- sensibilizzazione;
- formazione;
- diffusione dei principi di parità.

4.2 Governance

L'Azienda assicura:

- responsabilità definite;
- monitoraggio degli obiettivi;
- gestione strutturata del Sistema di Gestione.

4.3 Processi relativi alle risorse umane

L'Azienda garantisce criteri inclusivi nei processi di:

- ricerca;
- selezione;
- inserimento;
- formazione;
- valutazione.

4.4 Opportunità di crescita e inclusione

L'Azienda favorisce:

- sviluppo delle competenze;
- accesso ai percorsi professionali;
- valorizzazione del talento.

4.5 Equità remunerativa

L'Azienda monitora i trattamenti economici affinché siano coerenti con:

- ruolo;
- responsabilità;
- competenze;
- risultati.

4.6 Tutela della genitorialità e conciliazione

L'Azienda promuove strumenti organizzativi finalizzati a:

- sostenere la genitorialità;
- favorire l'equilibrio vita-lavoro;
- garantire continuità professionale.

5. IMPEGNO CONTRO DISCRIMINAZIONI E MOLESTIE

L'Azienda considera incompatibili con i propri valori tutti i comportamenti discriminatori o lesivi della dignità delle persone.

Sono pertanto contrastati:

- discriminazioni dirette o indirette;
- molestie;
- molestie sessuali;
- comportamenti intimidatori;
- esclusioni ingiustificate.

L'Azienda garantisce strumenti per la segnalazione di eventuali situazioni non conformi e assicura la gestione riservata delle informazioni ricevute.

6. COMUNICAZIONE E DIFFUSIONE

La presente Politica viene comunicata:

- al personale interno;
- ai collaboratori;
- ai soggetti interessati secondo modalità definite dall'Azienda.

La diffusione avviene attraverso:

- strumenti aziendali;
- incontri informativi;
- formazione;
- documentazione del Sistema di Gestione.

7. MONITORAGGIO E MIGLIORAMENTO

L'Azienda monitora l'efficacia della presente Politica attraverso:

- indicatori KPI;
- audit interni;
- riesame della Direzione;
- analisi delle segnalazioni;
- piani di miglioramento.

I risultati del monitoraggio sono utilizzati per aggiornare obiettivi e azioni del Sistema di Gestione.

8. RESPONSABILITÀ DEL PERSONALE

Ogni persona che opera per conto dell'Azienda è chiamata a:

-
- rispettare i principi della presente Politica;
 - contribuire alla creazione di un ambiente inclusivo;
 - adottare comportamenti coerenti con i valori aziendali;
 - segnalare eventuali situazioni non conformi.

9. APPROVAZIONE DELLA DIREZIONE

La Direzione approva la presente Politica per la Parità di Genere e conferma il proprio impegno nel mantenimento e miglioramento continuo del Sistema di Gestione conforme alla UNI/PdR 125:2022.