	PG01_Mod.01		Pagina 1 di 7	
	POLITICA GLOBALE PER LA PARITA' DI GENERE		DATA	REVISIONE
			03/07/2023	00

## LA POLITICA GLOBALE PER LA PARITA' DI GENERE

**Gruppo Strazzeri Società Benefit** riconosce l'importanza del capitale umano ed è consapevole che il successo di un'organizzazione dipenda, in primo luogo, dalle persone che operano al suo interno, con le loro differenti caratteristiche personali e le loro specifiche competenze, capacità e potenzialità.

**Gruppo Strazzeri Società Benefit** riconosce nella **diversità un fattore strategico** da valorizzare e promuovere poiché in grado di stimolare il cambiamento, l'innovazione e la nascita di nuove idee.


**Gruppo Strazzeri Società Benefit** crede, inoltre, che la forza, la determinazione e il talento unico delle donne siano elementi fondanti della crescita economica di un paese, sia in termini di maggiore performance aziendali che di innovazione.

Per tutte queste ragioni e alla luce delle molteplici barriere culturali e organizzative che, limitando l'accesso delle donne al mercato del lavoro e lo sviluppo delle loro carriere, impediscono ancora oggi il pieno raggiungimento dell'equilibrio di genere nei contesti lavorativi, **Gruppo Strazzeri Società Benefit** si impegna a sostenere il talento femminile, promuovendo la crescita professionale delle donne in condizioni di parità rispetto agli uomini e garantendo ambienti lavorativi sicuri, accoglienti, inclusivi e stimolanti.

Scopo di questa politica è, dunque, quello di formalizzare la volontà di **Gruppo Strazzeri Società Benefit** di perseguire la parità di genere, l'inclusione e l'empowerment femminile.

### I nostri Principi:


- ❖ **Creare valore attraverso Diversità:** siamo consapevoli che le caratteristiche demografiche e personali di un individuo, la propria esperienza e il proprio modo di pensare e di agire rendono ogni persona un essere unico, in grado di dare valore all'organizzazione;
- ❖ **Equità:** riconosciamo a tutti le stesse opportunità, tenendo conto delle esigenze individuali di ciascuno, eliminando le barriere che impediscono lo sviluppo professionale della persona ed evitando qualunque forma di discriminazione legata al pregiudizio;

	PG01_Mod.01		Pagina 2 di 7	
	POLITICA GLOBALE PER LA PARITA' DI GENERE		DATA	REVISIONE
			03/07/2023	00

- ❖ **Inclusione:** favoriamo le pari opportunità e la valorizzazione delle persone, ponendo le condizioni affinché tutti possano esprimere al meglio le proprie potenzialità e il proprio talento, in un contesto organizzativo aperto all'ascolto e al dialogo costruttivo;
- ❖ **Rispetto:** promuoviamo l'adozione di comportamenti e linguaggi basati sul rispetto della persona e sulla tolleranza reciproca, mostrando zero tolleranza verso qualunque forma di violenza, molestia e discriminazione lesiva della dignità umana;
- ❖ **Empowerment femminile:** crediamo nella forza, determinazione e nel talento unico delle donne e, per questo motivo, vogliamo che le loro potenzialità e attitudini vengano valorizzate e incentivate.

#### Il nostro Impegno:

- ❖ **Diffondere una cultura basata sui valori dell'inclusione e delle pari opportunità,** attraverso attività di comunicazione, formazione e sensibilizzazione interna e tra i nostri principali stakeholder esterni
- ❖ **Creare un ambiente di lavoro sicuro, accogliente ed inclusivo,** attraverso regole e procedure miranti a prevenire qualunque forma di discriminazione, violenza e molestia (o mobbing) e ponendo le condizioni affinché sia incoraggiato un dialogo costante, aperto e costruttivo
- ❖ **Garantire un processo di selezione e assunzione equo e trasparente,** attraverso l'adozione di procedure e prassi atti a prevenire qualunque forma di disparità legata a stereotipi di genere e ogni altro tipo di pregiudizio
- ❖ **Sostenere la crescita professionale delle donne,** attraverso la formazione e la valorizzazione delle loro competenze, capacità e potenzialità
- ❖ **Garantire la parità retributiva,** a parità di mansione, esperienza e responsabilità ricoperta all'interno dell'organizzazione, attraverso la predisposizione di meccanismi di controllo in grado di far emergere eventuali casi di disparità
- ❖ **Favorire una migliore work-life balance** attraverso modalità di lavoro in grado di garantire una maggiore conciliazione vita-lavoro e una maggiore flessibilità oraria

	PG01_Mod.01		Pagina 3 di 7	
	POLITICA GLOBALE PER LA PARITA' DI GENERE		DATA	REVISIONE
			03/07/2023	00

- ❖ **Valorizzare la genitorialità** come un'opportunità di sviluppo di nuove competenze e non come un limite alla crescita professionale delle donne, attraverso misure specifiche per i congedi di maternità/paternità
- ❖ **Garantire l'utilizzo di immagini non stereotipate e di un linguaggio inclusivo** nelle nostre attività di comunicazione e marketing.


Per ciascuno dei seguenti aspetti, **Gruppo Strazzeri Società Benefit** ha stabilito delle politiche più specifiche che sono riportate di seguito. A ciascuna politica che esprime i principi a cui l'organizzazione si ispira, l'organizzazione ha associato degli obiettivi di parità, specifici e misurabili indicati nel piano strategico.

## 1. POLITICA DI RECRUITING

**Gruppo Strazzeri Società Benefit** garantisce che il processo di selezione e assunzione di nuovo personale avvenga in modo equo, trasparente e meritocratico, in modo da valorizzare le esperienze e competenze di ciascun candidato e prevenire qualunque forma di discriminazione legata al genere, all'età, alla nazionalità, all'etnia, all'orientamento religioso e politico, alla disabilità e alle condizioni socioeconomiche.

**Gruppo Strazzeri Società Benefit** nelle attività di selezione ed assunzione del personale rispetta, nella prospettiva del miglioramento, i seguenti principi:

- ❖ La selezione della persona candidata deve essere esercitata in maniera neutrale rispetto al genere
- ❖ I criteri di selezione devono prendere in considerazione i requisiti rivolti alle qualità personali come la professionalità, la competenza, la specializzazione, l'esperienza
- ❖ La selezione non deve prevedere questioni relative a matrimonio, gravidanza e responsabilità familiari
- ❖ La selezione deve considerare che la presenza delle donne e degli uomini nell'organico deve essere bilanciata rispetto al totale delle persone presenti
- ❖ La posizione lavorativa, prevista in fase di assunzione, deve prevedere una retribuzione riferita alle mansioni e alle responsabilità e non influenzata dal genere.

	PG01_Mod.01		Pagina 4 di 7	
	POLITICA GLOBALE PER LA PARITA' DI GENERE		DATA	REVISIONE
			03/07/2023	00

## 2. POLITICA DI GESTIONE DELLA CARRIERA


**Gruppo Strazzeri Società Benefit** è consapevole che le performance dell'organizzazione dipendono, in primo luogo, dalle persone che vi lavorano e, per questo motivo, intende basare le opportunità di crescita professionale ai soli risultati e al solo merito della persona, a prescindere dal genere. **Gruppo Strazzeri Società Benefit**, nella prospettiva del miglioramento, gestisce le carriere del personale interno rispettando i seguenti principi:

- ❖ L'attribuzione di ruoli e mansioni deve considerare un bilanciamento di leadership di genere
- ❖ I percorsi di carriera del personale sono rivolti e accessibili a tutte le persone indifferentemente dal genere
- ❖ La formazione per lo sviluppo delle competenze e della consapevolezza rappresenta un processo fondamentale inteso a rimuovere eventuali difficoltà di carriera e a ripristinare eventuali equilibri di leadership nel genere
- ❖ Le promozioni tengono conto anche del bilanciamento del genere in riferimento a livello funzionale.

## 3. POLITICA DI EQUITA' SALARIALE

**Gruppo Strazzeri Società Benefit**, in fase di assunzione e durante tutta la carriera del personale intende assicurare l'equità salariale a prescindere dal genere. Nel provvedere alla determinazione, alla corresponsione e alle modifiche della retribuzione, **Gruppo Strazzeri Società Benefit** rispetta i seguenti principi:

- ❖ La retribuzione delle persone è riconosciuta in relazione al ruolo e alle responsabilità ed eventuali aggiunte a titolo di benefit e di premio a tale retribuzione si intendono esclusivamente basate sui risultati prodotti e riconosciuti
- ❖ I criteri di retribuzione, premi e benefit sono documentati e accessibili all'intero staff
- ❖ A chiunque dello staff è riconosciuto il diritto di segnalare eventuali disparità.

	PG01_Mod.01		Pagina 5 di 7	
	POLITICA GLOBALE PER LA PARITA' DI GENERE		DATA	REVISIONE
			03/07/2023	00

#### 4. POLITICA DI GENITORIALITÀ E CURA


**Gruppo Strazzeri Società Benefit** supporta la maternità e la paternità attraverso misure volte a soddisfare le esigenze di chi, in ragione del proprio stato connesso alla genitorialità, deve bilanciare il proprio impegno tra il lavoro e le nuove occorrenze emerse. L'organizzazione sostiene tale intenzione alla luce dei seguenti principi:

- ❖ La maternità è assistita prima, durante e dopo la nascita
- ❖ Il congedo di paternità viene promosso affinché ne usufruiscano tutti i potenziali beneficiari per l'intero periodo previsto dalla legge
- ❖ I rientri dal congedo sono supportati da specifiche iniziative di ri-orientamento
- ❖ L'organizzazione assume un ruolo attivo nel supportare, con iniziative concrete le attività di caregiver (prendersi cura del nascituro/a).

#### 5. POLITICA DI WORK-LIFE BALANCE

**Gruppo Strazzeri Società Benefit** garantisce al proprio personale la possibilità di gestire il tempo da dedicare alla vita e al lavoro attraverso un bilanciamento di equilibri che tenga conto sia degli obiettivi di business aziendali, sia del benessere psicofisico del lavoratore derivante da una maggiore libertà di autodeterminazione. I principi alla base della conciliazione dei tempi di vita-lavoro sono i seguenti:

- ❖ L'organizzazione adotta misure che consentono una maggiore conciliazione dei tempi legati alla vita personale e familiare e a quella lavorativa quali: il part time, la flessibilità degli orari e lo smart working
- ❖ Le misure work life balance sono rivolte a tutto il personale a prescindere dal genere
- ❖ L'organizzazione permette il collegamento telematico con tutto il personale che lavora dall'esterno (a prescindere dal contratto), per operazioni di lavoro e la partecipazione alle riunioni.

	PG01_Mod.01		Pagina 6 di 7	
	POLITICA GLOBALE PER LA PARITA' DI GENERE		DATA	REVISIONE
			03/07/2023	00

## 6. PREVENZIONE ABUSI E MOLESTIE (O MOBBING)

**Gruppo Strazzeri Società Benefit** ripudia ogni forma di abuso e di molestia (o mobbing) sui luoghi di lavoro e stabilisce misure di prevenzione e repressione del fenomeno a tolleranza zero. L'organizzazione attua la sua prevenzione attraverso azioni concrete i cui principi prevedono:

- ❖ Che i rischi relativi ad abusi e molestie siano individuati
- ❖ Che l'organizzazione pianifichi in relazione a tale rischio delle azioni di prevenzione
- ❖ La possibilità di segnalare sospetti e/o fatti inerenti ad abusi e molestie
- ❖ L'assoluta tutela, da parte dell'organizzazione delle persone segnalanti, da successive eventuali ritorsioni
- ❖ Che l'organizzazione analizzi e comprenda eventuali episodi di abusi e molesti
- ❖ Lo sviluppo di una comunicazione gentile e neutrale rispetto al genere.


### AMBITO DI APPLICAZIONE, DIFFUSIONE E REVISIONE PERIODICA

La presente Politica è rivolta a tutti i dipendenti e collaboratori di **Gruppo Strazzeri Società Benefit** e a tutti coloro che operano stabilmente o temporaneamente per conto dell'Organizzazione ed è oggetto di formazione specifica a tutte le persone interne all'Azienda.

La Politica è resa disponibile sul sito e sulla rete intranet aziendale e condivisa con tutti i suoi principali stakeholder esterni, quali fornitori e clienti, con l'obiettivo di avere la maggiore diffusione possibile.

Al fine di garantire l'efficace e continua adozione e implementazione della presente Politica, la Direzione nomina un **Comitato guida** composto almeno dall'amministratore delegato, o da un delegato dalla proprietà e dal responsabile risorse umane o figura equivalente.

**Gruppo Strazzeri Società Benefit** persegue i principi e gli impegni previsti nella suddetta politica attraverso la definizione e adozione di un **piano strategico** mirante a definire, per ciascun impegno

	PG01_Mod.01		Pagina 7 di 7	
	POLITICA GLOBALE PER LA PARITA' DI GENERE		DATA	REVISIONE
			03/07/2023	00

prefissato, gli obiettivi da perseguire, le azioni da implementare, gli indicatori di misurazione e le responsabilità di attuazione (KPI).

La presente politica sarà revisionata o confermata periodicamente in base agli accadimenti che coinvolgeranno il Gruppo e ai risultati dei monitoraggi e delle verifiche.

**Data:** 03/07/2023

**Firma Direzione:**

