

	<b>POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE, DIVERSITA' ED INCLUSIONE</b>	Policy_04
		REV. 00 del 26.07.2024
		Pag. 1 di 3

L' ORGANIZZAZIONE adotta una politica di parità di genere, diversità ed inclusione che si propone di riconoscere, tutelare e valorizzare le differenze e le pari opportunità sul luogo di lavoro con l'adozione di meccanismi societari, organizzativi e gestionali improntati al rispetto dei diritti, delle libertà e della dignità di ciascun individuo, sin dalle pratiche di assunzione fino a quelle dello sviluppo professionale e di carriera ed alla valorizzazione degli stili di leadership.

L' ORGANIZZAZIONE ha avviato un percorso di accrescimento e ampliamento culturale con l'obiettivo di conseguire una maggiore uguaglianza in termini di sesso, genere, identità di genere, età, provenienza, status sociale, disabilità, fede religiosa, politica, identità e orientamento sessuale, anche grazie all'implementazione di un Sistema di Gestione per la Parità di Genere conforme alla UNI/PdR 125:2022 e alla ISO 30415 sulla Diversità e Inclusione.

Lo scopo ultimo delle politiche relative alle Pari Opportunità è infatti quello di dare vita a un insieme di iniziative e norme tendenti al superamento degli unconscious bias e delle condizioni sfavorevoli alla realizzazione di un'effettiva parità in ambito lavorativo.

Questo documento contiene infatti riferimenti a politiche collegate e relative alla gestione del personale e delle carriere ed alla comunicazione.

L' ORGANIZZAZIONE ha definito un piano di azione impostando un modello gestionale che garantisca nel tempo il mantenimento dei requisiti definiti e attuati, misurando gli stati di avanzamento dei risultati attraverso la predisposizione di specifici KPI di cui renderemo conto nei documenti del sistema di gestione, attraverso il quale manteniamo e verifichiamo le azioni pianificate.

L'ORGANIZZAZIONE intende perseguire la parità di genere, valorizzare le diversità e supportare l'empowerment femminile con le seguenti azioni:

- rafforzare il concetto di Pari Opportunità secondo la Strategia Europea per l'Occupazione: far accedere le donne in tutti i ruoli professionali garantendo una uguale retribuzione degli uomini a parità di valore del lavoro;
- dare il via a nuove strategie per aiutare l'inserimento delle politiche di genere e inclusione in tutte le strategie organizzative, di sviluppo del business e della leadership migliorando le condizioni delle persone appartenenti a gruppi sottorappresentati all'interno del quadro economico;
- promuovere una cultura basata sulla meritocrazia e sul rispetto delle persone indipendentemente dal sesso, genere, età, provenienza, disabilità, status sociale, fede religiosa, identità politica, identità e orientamento sessuale attraverso un'adeguata selezione di candidate/i del genere meno rappresentato e di altre categorie protette, con l'obiettivo di raggiungere l'equilibrio di genere e la diversità;

	<b>POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE, DIVERSITÀ ED INCLUSIONE</b>	Policy_04
		REV. 00 del 26.07.2024
		Pag. 2 di 3

- contribuire al miglioramento dell'equilibrio fra uomo e donna e tra diversi gruppi di persone all'interno dei processi decisionali;
- perseguire la parità di genere e l'inclusione in fase di selezione e assunzione rivolgendoci a una rosa di candidati e candidate senza distinzione di sesso, genere, età, provenienza, disabilità, status sociale, fede religiosa, identità politica, identità e orientamento sessuale. Il processo di selezione si svolge secondo una metodologia standardizzata per garantire pari opportunità in ogni sua fase; è previsto un adeguato onboarding del nuovo personale e un efficace affiancamento/formazione del personale dipendente nell'ambito dell'attività lavorativa assegnata;
- offrire pari opportunità di sviluppo senza alcuna discriminazione, definendo standard trasparenti e coerenti con la politica di parità, diversità e inclusione;
- erogare momenti formativi diretti a tutto il personale dipendente volti a sensibilizzare sul tema della valorizzazione delle differenze, la parità di genere, l'inclusione, e l'esistenza di bias cognitivi e culturali;
- contribuire al miglioramento dell'equilibrio fra uomo e donna e tra diversi gruppi di persone all'interno dei gruppi di lavoro;
- promuovere la parità dei diritti sociali da parte di uomini e donne e tra diversi gruppi di persone;
- contrastare la violenza a sfondo sessuale e tutte le forme di discriminazione e violenza legate a sesso, genere, età, provenienza, disabilità, status sociale, fede religiosa, identità politica, identità e orientamento sessuale;
- promuovere il superamento degli stereotipi legati a sesso, genere, età, provenienza, disabilità, status sociale, fede religiosa, identità politica, identità e orientamento sessuale;
- attuare il work-life balance del personale dipendente in tutte le fasi della vita personale e professionale della persona con strumenti di lavoro flessibile (ad es. utilizzando lo strumento dello smart working) e con tempi compatibili rispetto agli obiettivi assegnati evitando qualsiasi discriminazione legata a lunghi periodi di assenza dal lavoro (ad es. per malattia e/o maternità);
- superare i pregiudizi e gli stereotipi legati a genere, sesso, età, provenienza, disabilità, status sociale, fede religiosa, identità politica, identità e orientamento sessuale all'interno delle politiche interne ed esterne e nei processi di comunicazione.

I KPI individuati in accordo alla UNI/PdR 125:2022 e alla ISO 30415 costituiscono una parte importante delle informazioni necessarie per determinare e spiegare come l'ORGANIZZAZIONE progredisce verso gli obiettivi prefissati.

Il modello gestionale adottato è finalizzato a garantire nel tempo il mantenimento di requisiti definiti ed attuati, misurando gli stati di avanzamento dei risultati attraverso la predisposizione di specifici KPI (Key Performance Indicator - Indicatori chiave di prestazione), su 6 dimensioni:

- Cultura e strategia;

	<b>POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE, DIVERSITÀ ED INCLUSIONE</b>	Policy_04
		REV. 00 del 26.07.2024
		Pag. 3 di 3

- Governance;
- Processi HR;
- Opportunità di crescita in azienda neutri per genere;
- Equità remunerativa per genere;
- Tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro.

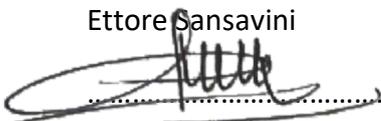
La presente Politica di Parità di Genere, Diversità e Inclusione è:

- definita dal Comitato Guida, acquisito il parere autorevole della Presidenza del Gruppo villa Maria S.p.A.;
- comunicata e diffusa all'interno dell'ORGANIZZAZIONE ed alle proprie parti interessate;
- oggetto di sensibilizzazione e formazione del management aziendale.

L'ORGANIZZAZIONE assegna risorse, responsabilità ed autorità adeguate alla persecuzione, il raggiungimento ed il mantenimento degli obiettivi di parità di genere, diversità e inclusione stabiliti. La presente politica, disponibile sul sito dell'ORGANIZZAZIONE, viene riconfermata o aggiornata al momento della revisione periodica, come parte della verifica e del miglioramento del Sistema di Gestione.

Lugo, 26.07.2024

Ettore Sansavini



.....