

POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE UNI/PdR 125

La presente Politica per la Parità di Genere definita dalla Direzione Generale in collaborazione con il Comitato Pari Opportunità, definisce i principi, gli obiettivi e le indicazioni guida che definiscono l'impegno dell'Organizzazione nei confronti dei temi relativi alla parità di genere, la valorizzazione delle diversità e l'empowerment femminile.

Parente Service attraverso l'implementazione di un sistema di gestione per la parità di genere secondo la UNI /PdR 125:2022 ha avviato un percorso di cambiamento culturale all'interno della propria organizzazione al fine di raggiungere una più equa parità di genere.

Parente Service garantisce che la gestione di tutte le fasi del ciclo di vita di una risorsa all'interno dell'Organizzazione – selezione, accesso alla formazione e ai percorsi di crescita, anche retributiva – sia improntata al principio delle pari opportunità, inclusione e della meritocrazia. Opportuni sistemi di segnalazione e monitoraggio vengono garantiti, in modo da identificare ed eliminare ogni possibile disallineamento.

L'Azienda ha deciso di adottare una Policy aziendale orientata alla riduzione del gender gap in tutte le aree considerate più critiche: opportunità di crescita professionale in azienda, parità di retribuzione, politiche di gestione delle differenze di genere, tutela della maternità e orientata a misurare, rendicontare e valutare i dati relativi alle diversità con l'obiettivo di colmare eventuali gap, prevedendo altresì un budget finalizzato.

La presente Politica per la Parità di Genere è applicabile a tutto il personale interno e al personale esterno che collabora con continuità con l'organizzazione.

Al fine di ottenere e mantenere la parità di genere la **Parente Service** si impegna:

- ad adottare prassi, linguaggi e comportamenti che perseguano tale obiettivo e valorizzino le diversità personali. Per raggiungere tale obiettivo la Direzione ha definito una politica aziendale per la parità di genere impegnandosi:
- ad applicare prassi di gestione e sviluppo delle risorse umane che promuovano una cultura inclusiva di crescita professionale, garantendo pari opportunità a tutto il personale
- a comunicare internamente ed esternamente, anche attraverso attività di marketing e di pubblicità, la volontà di perseguire la parità di genere, la valorizzazione delle diversità e a supportare l'empowerment femminile, facendo accrescere la consapevolezza delle capacità delle donne oltre alla possibilità di partecipare e condividere le responsabilità al pari degli uomini e con la società stessa, liberandosi da presupposti culturali e sociali e ruoli prefissati
- a creare un ambiente di lavoro inclusivo, collaborativo, solidale, trasparente e aperto all'ascolto di tutto il personale

L' Azienda definisce gli obiettivi dettagliati nel Piano Strategico attraverso Indicatori di Prestazione (KPI) sulla base delle 6 aree tematiche indicate nella UNI/PdR 125:2022:

- Cultura e strategia: miglioramento dell'ambiente di lavoro favorendo e sostenendo capacità di inclusione, parità di genere e valorizzazione delle diversità di genere. Lotta e superamento di ogni discriminazione e o pregiudizio fondato su questioni di genere

- Governance: attuazione di un modello di governance volto a definire gli adeguati presidi organizzativi e la parità di genere negli organi di indirizzo e controllo dell'organizzazione nonché la presenza di processi volti a identificare e porre rimedio a qualsiasi evento di non inclusione
- Processi HR: attuazione di processi relativi ai diversi stadi che caratterizzano il ciclo di vita di una risorsa nell'organizzazione basati su principi di inclusione e rispetto delle diversità
- Opportunità di crescita ed inclusione delle donne in azienda: promuovendo l'educazione, la formazione e lo sviluppo personale delle donne e l'autonomia
- Equità remunerativa per genere: attuazione di processi per il bilanciamento della remunerazione
- Tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro: attraverso l'attuazione di politiche per supportare il personale nelle loro attività genitoriali

La **Parente Service** predispone e diffonde agli stakeholder un piano di comunicazione relativo al proprio impegno sui temi della parità di genere e della diversità e inclusione, garantendo che la comunicazione sia coerente con i principi della Politica e con gli obiettivi stabiliti e attuati attraverso il piano strategico.

La presente Politica si integra con le altre politiche aziendali di Responsabilità Sociale, Qualità, Sicurezza e Ambiente.

Al personale è richiesto di rispettare, per le attività di propria competenza, quanto indicato nel Sistema di Gestione e nelle Policy ad esso collegate nonché di applicare quotidianamente i principi contenuti nella presente Politica.

L'idoneità della presente Politica è riesaminata ogni anno durante le attività di riesame del Sistema di Gestione Aziendale.

La responsabilità dell'attuazione della presente Politica è affidata al Comitato Guida per la Parità di Genere.

La Direzione

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Parente Agostino', is written over a rectangular stamp. The stamp contains the text 'PARENTE SERVICE S.R.L.' in bold, followed by 'L'Amministratore Unico' and 'Parente Agostino' in a smaller font.

PARENTE SERVICE S.R.L.
L'Amministratore Unico
Parente Agostino