



POLITICA SULLA PARITA' DI GENERE SECONDO UNI/PdR 125:2022

La Direzione di MASSAI GIORDANO Srl da sempre attenta all'evoluzione dei valori sociali oltre che del mercato, attua una politica volta a favorire i valori legati alla diversità, all'inclusione intesa come convivenza di differenze e alla parità di genere (questo anche privilegiando relazioni e rapporti commerciali con aziende e professionisti altrettanto impegnati nelle tematiche di inclusione e parità di genere, pur nel rispetto dei requisiti di imparzialità propri delle attività che sono e restano il core business aziendale) ha deciso di istituire ed implementare un sistema di gestione in accordo con il documento UNI/PdR 125:2022 "Linee guida sul sistema di gestione per la parità di genere".

La Direzione di MASSAI GIORDANO Srl in collaborazione con il Comitato Guida (altrimenti denominato Comitato Parità di Genere), ha deciso quindi di adottare una politica che si proponga di valorizzare e tutelare la diversità e le pari opportunità sul luogo di lavoro, perseguire la parità di genere, valorizzare le diversità e supportare l'empowerment femminile.

Per quanto sopra esposto la Direzione di MASSAI GIORDANO Srl si impegna a:

- garantire al personale pari accesso a ruoli di responsabilità a parità di competenze, qualifiche e capacità, tendendo al bilanciamento di genere nelle posizioni di leadership aziendale;
- offrire al personale un equo livello retributivo in funzione di competenza, capacità ed esperienza professionale con l'obiettivo di perseguire l'equità salariale;
- creare un ambiente lavorativo che favorisca la diversità e tuteli il benessere psico-fisico del personale;
- sostenere concretamente il welfare del proprio personale con particolare attenzione alle esigenze del singolo lavoratore, favorendo orari di lavoro flessibili nonché il lavoro agile;
- sostenere attività ed eventi volti a favorire la parità di genere, l'inclusione, la diversità e l'equità
- promuovere politiche attive per la parità di genere e l'inclusione, anche mediante post e pubblicazioni sul proprio sito web e sui social media;
- formare e sensibilizzare il personale su temi inerenti la parità di genere, quali linguaggio inclusivo, stereotipi di genere, pregiudizi, molestie, mobbing;
- prevenire, riconoscere e gestire molestie o trattamenti discriminatori in ambito lavorativo;
- comunicare, sia al proprio interno che all'esterno, la propria volontà di perseguire la parità di genere, valorizzare le diversità e supportare l'empowerment femminile;

La Direzione di MASSAI GIORDANO Srl si impegna inoltre affinché la presente politica sia: comunicata e diffusa all'interno dell'organizzazione ed alle proprie parti interessate;

- oggetto di formazione e sensibilizzazione al management aziendale,
- revisionata o confermata periodicamente in fase di revisione sulla base degli accadimenti, dei cambiamenti e dei risultati dei monitoraggi e delle verifiche;
- coordinata da un Comitato per la Parità di Genere responsabile, designato dal management e in possesso di competenze organizzative e di genere

Al fine di perseguire la propria politica inerente la parità di genere la Direzione di MASSAI GIORDANO Srl in collaborazione con il Comitato della Parità di Genere, ha definito un piano strategico necessario per la sua attuazione, impostando un modello gestionale che garantisca nel tempo il mantenimento dei requisiti definiti ed attuati, misurando gli stati di avanzamento dei risultati attraverso la predisposizione di specifici KPI, individuati sulla base delle 6 aree tematiche indicate dalla UNI/PdR 125:2022.

- **Cultura e strategia:** miglioramento dell'ambiente di lavoro favorendo l'inclusione, la parità di genere e valorizzazione della diversità di genere, il superamento di stereotipi, discriminazioni o pregiudizi (anche inconsapevoli) relativi a questioni di genere.



Via Zircone, 37 | 58100 Grosseto - Italia | +39 0564 455 081
P.I. 00859850539 | REA GR - 70937 | info@massai.it | info@pec.massai.it

massai.it



- **Governance:** attuazione di un modello di governance volto a definire gli adeguati presidi organizzativi e la presenza del genere di minoranza negli organi di indirizzo e controllo dell'organizzazione nonché la presenza di processi volti a identificare e porre rimedio a qualsiasi forma di non inclusione.
- **Processi HR:** attuazione di processi in ambito HR, relativi a tutti gli aspetti del rapporto di lavoro quali assunzione, inserimento, formazione, sviluppo delle competenze, promozione, retribuzione, cessazione, basati su principi di inclusione e rispetto delle diversità.
- **Opportunità di crescita ed inclusione delle donne in azienda:** miglioramento della capacità dell'organizzazione di offrire percorsi di carriera e di crescita interni neutrali rispetto al genere.
- **Equità remunerativa per genere:** attuazione di processi per l'equità della remunerazione tra genere, comprendendo anche benefit e sistemi di welfare.
- **Tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro:** attuazione di politiche per supportare il personale nelle loro attività genitoriali e di caregiver.

Grosseto, 25/03/2024

Firma



Via Zircone, 37 | 58100 Grosseto - Italia | +39 0564 455 081
P.I. 00859850539 | REA GR - 70937 | info@massai.it | info@pec.massai.it

massai.it