



PARISI S.r.l. ha sempre creduto in una cultura fondata sui valori dell'inclusione e della diversità, sulla valorizzazione delle caratteristiche specifiche di tutte le sue risorse e sulla promozione della parità di genere ma è con la decisione di implementare un sistema di gestione ai sensi della UNI/PdR 125:2022 che si è dato inizio ad un percorso concreto e sistematico volto ad incoraggiare un ambiente inclusivo e privo di distorsioni, anche inconsce, che valorizzi tutte le persone presenti in azienda allo stesso modo.

Il conseguimento della certificazione rappresenterà per PARISI S.r.l. solo il primo passo di un percorso concreto e sistematico volto ad incoraggiare una cultura inclusiva e priva di distorsioni, anche inconsce, che valorizzi tutte le persone presenti in azienda allo stesso modo.

## I PRINCIPI ISPIRATORI E GLI OBIETTIVI GENERALI

I principi fondamentali alla base della Politica per la Parità di Genere di PARISI S.r.l. sono:

- IMPARZIALITÀ E INCLUSIVITÀ
- CORRETTEZZA E TRASPARENZA
- VALORIZZAZIONE DEL PERSONALE
- TUTELA DELLA PERSONA
- CONTRASTO AD OGNI FORMA DI VIOLENZA E DISCRIMINAZIONE

PARISI S.r.l. condivide in pieno la "Strategia per la parità di genere 2020-2025" definita dall'Unione Europea e prendendone spunto concentra la sua attenzione sul perseguimento dei seguenti obiettivi:

- aumento della partecipazione delle donne al mercato del lavoro;
- riduzione del gender gap nei ruoli tech e, più in generale, nel settore ITC;
- riduzione del divario retributivo e pensionistico tra uomini e donne;
- promozione della parità tra uomo e donna nel processo decisionale;
- contrasto agli stereotipi, alla violenza di genere e protezione e sostegno alle vittime.

## L'IMPEGNO DI PARISI S.r.l.

PARISI S.r.l. si impegna a migliorare e promuovere la parità di genere e la valorizzazione delle diversità sul posto di lavoro con azioni concrete e trasversali a tutti i processi organizzativi e gestionali.

Il nostro impegno è quindi rivolto a:

- recepire i principi di gender equality, con l'obiettivo non solo di aumentare la presenza femminile all'interno della nostra azienda ma anche di garantire pari opportunità di carriera, pari trattamento economico, condizioni di work-life balance adeguate alle diverse fasi di vita e proattive nel riequilibrio dei carichi familiari tra uomini e donne;
- accogliere tutte le differenze relative all'età, al genere, allo stato civile, all'etnia, alla nazionalità, alla religione o ad altre convinzioni, all'orientamento sessuale, al contesto sociale e educativo, alle responsabilità familiari e assistenziali;
- adottare strumenti per prevenire ogni forma di discriminazione di genere e per contrastare qualsiasi atto lesivo della dignità delle persone, indipendentemente dal ruolo ricoperto e dal livello di responsabilità, rifiutando stereotipi, discriminazioni e ogni forma di abuso fisico, verbale e digitale;
- valorizzare le diversità in ogni processo aziendale: dalla ricerca e selezione delle risorse umane all'accesso alla formazione, dalla definizione delle politiche retributive alla valutazione delle performance e all'attribuzione dei sistemi premianti, dalla selezione dei fornitori all'erogazione dei nostri servizi;
- sostenere le nostre risorse attraverso modalità di lavoro che favoriscano la conciliazione tra attività professionale e vita privata;
- offrire un piano welfare completo e attento alle esigenze di tutto il personale, mettendo a disposizione servizi per la gestione della maternità/paternità, per la famiglia e per la persona;
- favorire azioni di informazione, sensibilizzazione, engagement del personale sui temi delle pari opportunità e dell'empowerment femminile, evitando ogni tipo di stereotipo;
- proporre una cultura della diversità e dell'inclusione, dove ciascuno può esprimere al meglio il proprio potenziale, crescere professionalmente e contribuire allo sviluppo dell'azienda;
- sfruttare le opportunità offerte dal sistema per la parità di genere e dalla prassi UNI PDR per misurare e monitorare una serie di KPI che aiutino ad adottare politiche sempre più migliorative ed attente al personale.

### POLITICHE SPECIFICHE SULLA PARITA' DI GENERE

Per poter concretizzare il proprio impegno, PARISI S.r.l. ha delineato una serie di macroaree riferiti ai temi della parità di genere, i quali confluiranno nel piano strategico e che permetteranno di sviluppare e attuare le procedure "operative" specificamente dedicate alla parità di genere, secondo il contesto dell'organizzazione.

Le aree di riferimento ai quali la seguente politica si riferisce sono le seguenti:

- Selezione ed assunzione
- Gestione della carriera
- Equità salariale
- Genitorialità, cura
- Conciliazione dei tempi vita-lavoro
- Prevenzione abusi e molestie

Questi temi sono sviluppati con l'intento di ottenere vantaggi concreti e risultati in linea con lo scopo del Sistema di Gestione della Parità di Genere.

1. Selezione ed assunzione (recruitment), adottiamo pratiche di recruiting che garantiscano che tutti i candidati siano valutati in base alle loro capacità e competenze, indipendentemente dal loro genere;
2. Gestione della carriera, assicuriamo che le opportunità di crescita e sviluppo professionale siano equamente distribuite tra i dipendenti di entrambi i sessi;
3. Equità salariale adottiamo pratiche di remunerazione eque per garantire che i dipendenti di entrambi i sessi ricevano un salario equo per il lavoro svolto;
4. Genitorialità, cura garantiamo che i dipendenti di entrambi i sessi abbiano accesso ai congedi parentali e alle opzioni di cura dei figli e dei caregivers;
5. Conciliazione dei tempi vita-lavoro ci assicuriamo che i dipendenti di entrambi i sessi abbiano la possibilità di equilibrare le loro responsabilità lavorative e familiari, applicando regole di organizzazione del lavoro flessibili;
6. Prevenzione abusi e molestie ci impegniamo a prevenire e gestire eventuali abusi e molestie di genere all'interno dell'organizzazione.

### MONITORAGGIO E ATTUAZIONE DELLA POLITICA

L'idoneità della presente Politica è riesaminata ogni anno durante la Revisione Periodica del Sistema di Gestione Aziendale. La responsabilità dell'attuazione della presente Politica è affidata al Comitato Guida per la Parità di Genere.

### DIFFUSIONE DELLA POLITICA

La politica sulla parità di genere è comunicata e diffusa a tutto il personale e alle parti interessate mediante attività di comunicazione annuale oltre alla pubblicazione sul sito istituzionale di PARISI S.r.l.