

POLITICA AZIENDALE PER LA PARITÀ DI GENERE

In conformità alla UNI PDR 125:2022

Introduzione

LA SFIDA SAS DI VIRGILIO CAIANI si impegna a promuovere un ambiente lavorativo inclusivo, equo e rispettoso, in cui ogni persona, indipendentemente dal genere, possa esprimere il proprio potenziale e contribuire al successo dell'organizzazione. Riconosciamo che la parità di genere non solo è un diritto fondamentale, ma rappresenta anche un fattore chiave per l'innovazione, la competitività e la crescita sostenibile della nostra azienda.

Questa politica è redatta in conformità con la **UNI PDR 125:2022**, che stabilisce le linee guida per un sistema di gestione volto a garantire la parità di genere all'interno delle organizzazioni.

Principi Fondamentali

LA SFIDA SAS DI VIRGILIO CAIANI fonda la propria politica sulla parità di genere sui seguenti principi:

1. Inclusione e diversità

Crediamo che la diversità sia una risorsa e che l'inclusione di persone con esperienze, prospettive e background diversi, incluse quelle legate al genere, arricchisca la nostra azienda, migliorando le performance aziendali e favorendo l'innovazione.

2. Equità nelle opportunità di carriera

Ci impegniamo a garantire a tutte le persone pari opportunità di crescita e sviluppo professionale, basate esclusivamente su merito, competenze e risultati, eliminando qualsiasi forma di discriminazione di genere.

3. Parità retributiva

Promuoviamo e monitoriamo attivamente la parità retributiva tra uomini e donne a parità di ruolo, responsabilità e competenze, al fine di eliminare eventuali divari salariali di genere.

4. Conciliazione vita-lavoro

Sosteniamo e incoraggiamo l'adozione di politiche che favoriscano l'equilibrio tra vita professionale e personale, attraverso l'introduzione di strumenti come flessibilità oraria, smart working e congedi parentali per entrambi i generi.

5. Formazione e sensibilizzazione

Offriamo programmi di formazione e sensibilizzazione continua sulla parità di genere, inclusione e leadership inclusiva, destinati a tutti i livelli dell'organizzazione, con particolare attenzione al banconista e alle figure decisionali.

6. Contrasto a molestie e discriminazioni

L'organizzazione adotta una politica di tolleranza zero nei confronti di qualsiasi forma di discriminazione, molestia o comportamento scorretto basato sul genere. Tutti i dipendenti devono operare in un ambiente di lavoro sicuro e rispettoso, e le violazioni saranno affrontate con fermezza, attraverso processi definiti.

Obiettivi della Politica per la Parità di Genere

Al fine di concretizzare i principi sopra indicati, **LA SFIDA SAS DI VIRGILIO CAIANI** si prefigge di raggiungere i seguenti obiettivi:

- 1. Aumento della rappresentanza femminile nelle posizioni decisionali**
Intendiamo incrementare la presenza femminile nelle posizioni dirigenziali e di leadership al fine di raggiungere una rappresentanza equilibrata tra i generi entro il 30/06/2027
- 2. Azzeramento del divario retributivo di genere**
Ci impegniamo a monitorare e ridurre eventuali disuguaglianze retributive legate al genere, assicurando che non esistano differenze di salario per ruoli equivalenti entro il 2027.
- 3. Miglioramento della conciliazione vita-lavoro**
Miglioreremo le condizioni di lavoro e favoriremo l'adozione di soluzioni flessibili per tutti i dipendenti, con particolare attenzione alle esigenze legate al caregiving e alla genitorialità, promuovendo la condivisione delle responsabilità familiari tra uomini e donne.
- 4. Formazione continua sulla parità di genere**
Garantiremo la partecipazione di almeno il [25]% dei dipendenti a corsi di formazione sulla parità di genere e inclusione ogni anno, e prevederemo percorsi di aggiornamento annuali per i manager.
- 5. Monitoraggio e valutazione**
Definiremo e manterremo un sistema di monitoraggio attraverso **indicatori di performance (KPI)** legati alla parità di genere, per valutare costantemente i progressi raggiunti e introdurre azioni correttive laddove necessario.

Responsabilità della Direzione

La Direzione di **LA SFIDA SAS DI VIRGILIO CAIANI** è direttamente coinvolta nell'implementazione e nel monitoraggio della politica per la parità di genere. Si impegna a promuovere attivamente la cultura dell'inclusione a tutti i livelli e a garantire che ogni dipendente abbia accesso agli strumenti e alle opportunità necessari per contribuire al successo dell'azienda senza pregiudizi legati al genere.

Ruolo del Comitato per la Parità di Genere

Per garantire un'efficace attuazione e monitoraggio di questa politica, è istituito un **Comitato per la Parità di Genere**, composto da membri rappresentativi di diversi dipartimenti aziendali. Il Comitato avrà il compito di:

- Monitorare il raggiungimento degli obiettivi definiti.
- Proporre nuove azioni e iniziative per il miglioramento continuo.
- Raccogliere e gestire segnalazioni di potenziali violazioni o disparità di genere.

Comunicazione e Coinvolgimento

La politica aziendale sulla parità di genere sarà ampiamente comunicata all'interno dell'organizzazione, attraverso incontri formativi, campagne di sensibilizzazione e la distribuzione di materiali informativi. Tutti i dipendenti saranno coinvolti nel processo di miglioramento continuo, con l'obiettivo di creare una cultura aziendale inclusiva e rispettosa.

Revisione della Politica

La presente politica sarà soggetta a riesame annuale da parte della Direzione, in collaborazione con il Comitato per la Parità di Genere, per assicurare che rimanga pertinente e in linea con gli obiettivi aziendali e le normative vigenti.

Data: 10.01.2026

Firma del Legale Rappresentante