REVISIONE 0.0

01/07/2023

POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE, LA DIVERSITÀ E L'INCLUSIONE

Definita secondo quanto indicato al punto 6.1 della PdR 125:2022

Pedevilla S.p.A – Società Benefit garantisce pari dignità e pari opportunità a tutte le persone a prescindere dal paese di origine, dalla cultura e religione di appartenenza, dal genere, dall'orientamento sessuale, dalle opinioni politiche e da ogni altra caratteristica e stile personale

"Crediamo che diversità e pluralità siano la fonte di idee nuove e innovative e che possiamo creare soluzioni che portino alla realizzazione di una società sostenibile: vogliamo quindi creare un ambiente di lavoro stimolante e aperto, garantendo prospettive alle persone e che favorisca l'innovazione.
Abbiamo pertanto sviluppato un contesto organizzativo che valorizza e tutela la diversità e le pari opportunità sul luogo di lavoro"

Pedevilla S.p.A – Società Benefit riconosce il valore delle persone e delle loro differenze ricercando il giusto mix tra obiettivi di business e i principi di responsabilità sociale che da

tempo ci ispirano. Prova ne è l'impegno riconosciuto anche dall'ottenimento e mantenimento della certificazione SA8000.

Crediamo nella cultura della parità di genere promuovendo e incentivando politiche aziendali che favoriscono pari opportunità, durante l'intero percorso lavorativo della risorsa, partendo dal processo di recruitment per poi proseguire nei processi sviluppo delle carriere. Da sempre, l'azienda ha valutato le competenze e le capacità del proprio personale, cercando di evitare pregiudizi e stereotipi. L'adozione di un sistema di gestione per la parità di genere secondo la **PdR UNI 125/2022** vuole incoraggiare ulteriormente una cultura inclusiva che valorizzi tutte le persone presenti in azienda allo stesso modo. Creare una cultura di parità di genere è alla base della strategia fondamentale per garantire una performance eccellente fondata sul merito e sulla sostenibilità nel lungo periodo.

Dunque, **Pedevilla S.p.A – Società Benefit** si impegna affinché ciascuna persona abbia la serenità necessaria per programmare la propria crescita professionale e familiare in un contesto altamente inclusivo e privo di discriminazioni di sorta.

Per questo **Pedevilla S.p.A – Società Benefit** promuove e incentiva politiche aziendali rivolte al benessere delle proprie risorse e delle loro famiglie. In concreto ci impegniamo a:

- Creare un ambiente lavorativo in cui non sussistono discriminazioni di genere;
- Diffondere la cultura dell'inclusione, della parità di genere e diversità attraverso l'informazione e la formazione;
- Adottare procedure di assunzione e gestione delle carriere non discriminatorie;
- Favorire l'equilibrio fra lavoro e vita privata;
- Definire KPI per verificare e misurare le azioni di parità di genere e di inclusione.
- Comunicare e diffondere la presente Politica all'interno dell'organizzazione ed ai propri stakeholder
- Rivedere la presente politica sulla base degli accadimenti, dei cambiamenti e dei risultati dei monitoraggi e delle verifiche

Di seguito gli impegni formali di **Pedevilla S.p.A – Società Benefit** nelle sei aree tematiche:

1. **Cultura e strategia**

   L'azienda si impegna ad allineare la propria visione strategica e i valori che caratterizzano il proprio ambiente di lavoro con obiettivi di inclusione, parità di genere e attenzione alla gender diversity.

2. **Governance**

   In questa area l'azienda monitora le tematiche legate alla parità di genere all'interno degli organi di controllo ed identifica nuovi processi volti a supportare l'inclusione la parità di genere e l'integrazione all'interno di essi.

3. **Processi Risorse Umane**

Pedevilla S.p.A – Società Benefit si adopera per valutare e migliorare i propri processi in ambito HR caratterizzanti l'intero ciclo di vita dei collaboratori, per esempio recruiting, valutazioni delle performance, formazione.

4. **Opportunità di crescita ed inclusione delle donne in azienda**
   L'azienda si impegna a garantire un accesso neutrale a tutti i percorsi di carriera e di crescita interni implementando i sistemi di verifica e crescita delle varie unità organizzative.
5. **Equità remunerativa per genere**
   La Pedevilla garantisce equità remunerativa impegnandosi nel monitoraggio di eventuali differenziali retributivi in un'ottica meritocratica.
6. **Tutela della genitorialità e conciliazione vita – lavoro**
   L'azienda si adopera per supportare i propri dipendenti nei percorsi di maternità e paternità nel pieno rispetto dell'inclusività.

Documento approvato ed emesso il 01/07/2023

Pedevilla S.p.A.
Società Benefit
Presidente
(Nicola Pedevilla)