



POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE

CONTROLLO DOCUMENTO			
Ed. Rev.	Data emissione	Approvazione	Stato del documento
00 - 00	08.04.2025	Alta Direzione e RSG	<input checked="" type="checkbox"/> In uso <input type="checkbox"/> Ritirato

Il Gruppo Maffei, che ricomprende Il Pastaio di Maffei S. & C. S.r.l., Pastificio Valleoro s.r.l. e Pastificio Salento s.r.l. (d'ora in avanti Gruppo Maffei), riconosce l'importanza del linguaggio come strumento fondamentale per costruire un ambiente di lavoro equo, rispettoso e inclusivo. Le parole modellano la nostra realtà, plasmano le relazioni e influenzano la percezione delle persone all'interno e all'esterno dell'organizzazione.

Questa policy nasce dalla volontà dell'azienda di contribuire attivamente alla promozione dei valori di Diversità, Equità e Inclusione (DE&I), in coerenza con gli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile dell'Agenda 2030, in particolare con l'Obiettivo 10 ("Ridurre le disuguaglianze") e con il Principio 6 del Global Compact delle Nazioni Unite.

L'adozione di un linguaggio inclusivo rappresenta un impegno concreto per rafforzare il senso di appartenenza delle persone, contrastare stereotipi e discriminazioni, valorizzare tutte le identità e i percorsi, favorire una cultura di rispetto e partecipazione.

L'azienda si impegna quindi a promuovere una comunicazione inclusiva, accessibile, non discriminatoria e rappresentativa della pluralità presente nella comunità lavorativa.

L'obiettivo è creare un ambiente di lavoro in cui tutte le persone si sentano rispettate, valorizzate e abbiano pari opportunità di crescita e di sviluppo sostenibile, in cui ci sia un clima di lavoro inclusivo, che stimoli innovazione e creatività.

L'Organizzazione persegue i valori legati alla parità di genere in tutte le differenti fasi legate al normale ciclo-vita del dipendente, rendendo concrete le proprie strategie valoriali, andando ad incidere sul livello culturale e organizzativo, a tutela delle pari opportunità tra uomini e donne.

Più nel dettaglio, l'Organizzazione si impegna nelle diverse aree di intervento:



Obiettivo generale: *creare un ambiente inclusivo e promuovere la cultura della parità.*

Obiettivi specifici:

1. Inserire la parità di genere nella mission e nei valori aziendali;
2. Contrastare in ogni modo qualsiasi forma di abuso visivo, verbale, di persona o digitale, sui luoghi di lavoro, anche attraverso l'adozione di un canale anonimo per le segnalazioni;
3. Erogare un corso annuale di formazione su politiche di D&I a tutto il personale;
4. Misurare periodicamente la percezione interna sulle presenti tematiche;
5. Raggiungere almeno il 30% di donne in ruoli di coordinamento entro 3 anni;
6. Costituire un Comitato di Parità con riunioni semestrali o all'occorrenza;
7. Garantire liste di candidati bilanciate per genere (es. almeno 40% di donne nei colloqui finali), attraverso l'adozione di politiche di assunzioni neutre;
8. Applicare griglie di valutazione trasparenti per performance e promozioni;
9. Raggiungere un equilibrio reale nelle funzioni e nelle posizioni aziendali;
10. Prevedere un programma di mentoring all'anno per la leadership femminile;
11. Promuovere politiche volte ad eliminare il gender pay gap;
12. Garantire la flessibilità oraria per genitori con figli piccoli, compatibilmente con le attività svolte dalle funzioni aziendali;
13. Aumentare del 20% il tasso di padri che usufruiscono del congedo parentale;
14. Offrire servizi di supporto alla genitorialità (es. convenzioni nido, sportelli informativi, rientro graduale);
15. Ridurre il tasso di abbandono post-maternità sotto il 2%.

Integrare nel bilancio di sostenibilità un capitolo dedicato agli indicatori di parità.

La UNI/PdR 125:2022 suggerisce di tradurre questi obiettivi in indicatori numerici, ad esempio:



- % donne in posizioni di leadership;
- % differenziale retributivo medio;
- % donne in formazione su competenze strategiche;
- % utilizzo congedi parentali da parte di uomini;
- % promozioni femminili sul totale delle promozioni.

Si precisa che, in via assolutamente preliminare e generale, l'Organizzazione mette al centro l'ascolto delle persone, le coinvolge nel processo di miglioramento continuo con lo scopo prioritario di valutare la percezione del benessere organizzativo e individuale.

Il benessere aziendale è posto al centro di tutte le attività.

La presente politica è diffusa e conosciuta da tutti, e anche da terzi, essendo stata resa disponibile sul sito internet della società.

Il dinamismo sotteso a queste tematiche richiede che la stessa sia soggetta a revisione e aggiornamento – ove necessario – con periodicità annuale.