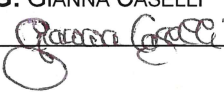




SPG - SISTEMA DI GESTIONE PARITA' DI GENERE
POL 13.1 – Politica per la Parità di Genere

Policy 13.1

PRIMA EMISSIONE	06/2026	POL 13.1	0
DESCRIZIONE MODIFICHE	DATA	DOC.	REV.

VERIFICA	AAG: GIANNA CASELLI 	APPROVAZIONE	AD: DAVIDE GAVANELLI 
----------	--	--------------	---

Politica per la Parità di Genere

Introduzione

La parità di genere è un diritto fondamentale, affermato nella Dichiarazione Universale dei Diritti Umani delle Nazioni Unite che si riferisce all'assenza di ostacoli per la pari dignità e uguali condizioni tra uomini e donne nel diritto, nella politica, nella società o nel lavoro.

BRYO S.P.A. si impegna a promuovere un ambiente di lavoro equo e inclusivo, in cui tutti i/le dipendenti siano trattati con rispetto e dignità, indipendentemente dal genere. Riconosce che la diversità di genere è un valore fondamentale che arricchisce la cultura organizzativa e contribuisce al successo complessivo.

La presente politica si applica a tutti i dipendenti, collaboratori, fornitori e partner dell'organizzazione.

Obiettivi

- Garantire pari opportunità di lavoro e di carriera per tutti i/le dipendenti, senza discriminazioni basate sul genere.
- Promuovere un ambiente di lavoro inclusivo e rispettoso.
- Prevenire e affrontare qualsiasi forma di discriminazione o molestia di genere.
- Favorire un equilibrio tra vita professionale e vita privata per tutti i/le dipendenti.

Principi Fondamentali

- Uguaglianza nelle Opportunità di Lavoro: Tutti i processi di selezione, promozione, formazione e sviluppo professionale saranno basati esclusivamente su criteri di merito, competenze e performance, senza alcuna discriminazione di genere.
- Retribuzione Equa: L'organizzazione si impegna a garantire una retribuzione equa per lavori di pari valore, monitorando regolarmente le strutture salariali per identificare e correggere eventuali disparità di genere.
- Formazione e Sviluppo: Saranno forniti programmi di formazione e sviluppo professionale che promuovano la parità di genere e l'inclusione, sensibilizzando tutti i/le dipendenti sui temi della diversità e dell'uguaglianza.
- Prevenzione delle Molestie e delle Discriminazioni: Saranno adottate misure preventive e di intervento per combattere qualsiasi forma di molestia o discriminazione di genere, garantendo che tutte le segnalazioni siano trattate con serietà e riservatezza.
- Equilibrio Vita-Lavoro: Saranno promosse politiche di flessibilità lavorativa che supportino l'equilibrio tra vita professionale e personale, come il lavoro agile, il part-time e congedi parentali per tutti i generi.
- Comprensione della funzione positiva della diversità: la valorizzazione della diversità rappresenta un vantaggio competitivo e opportunità per migliorare e favorire la crescita organizzativa.
- Cogliere il valore dell'empowerment femminile: le donne offrono risorse per dare una forma nuova e inclusiva al contesto organizzativo, disegnare e rendere attuale un profilo integrato, giusto ed equo, tra ambiente, economia e società.

Monitoraggio e Valutazione

- Reportistica: Saranno predisposti rapporti periodici per monitorare i progressi verso gli obiettivi di parità di genere, identificare aree di miglioramento e garantire la trasparenza.
- Revisioni Periodiche: La politica sarà rivista annualmente per valutare l'efficacia delle misure adottate e per apportare eventuali modifiche necessarie.

Conclusione



L'organizzazione crede fermamente che la parità di genere non sia solo una questione di giustizia sociale, ma anche un elemento chiave per la crescita e il successo complessivo. Si impegna a creare un ambiente di lavoro dove ogni individuo/individua abbia l'opportunità di raggiungere il proprio potenziale senza pregiudizi o discriminazioni. Tutte le risorse umane sono incoraggiate a sostenere attivamente la parità di genere, segnalando eventuali comportamenti inappropriati e partecipando ai programmi di formazione e sensibilizzazione.

Imola (BO),
16/06/2026

L'Amministratore Delegato

Il Comitato Guida per la Parità di Genere

