Politica per la Parità di genere

Lo studio Barbara Massara e Associati dopo aver certificato il proprio Sistema di Gestione per la Qualità secondo la norma UNI EN ISO 9001, nonché il proprio Sistema di Gestione per la sicurezza informatica dei dati secondo la norma UNI EN ISO 27001, ha deciso di adottare anche un Sistema di Gestione per la Parità di Genere (SGPG) conforme alla UNI/PdR 125:2022.

Per Parità di Genere si intende l'attuazione di policy che mirano a ridurre il divario di genere in tutte le sue forme in qualsiasi area/aspetto della vita aziendale: nelle opportunità di carriera, nel livello salariale in relazione alle mansioni svolte, nelle politiche di gestione delle differenze di genere e nella tutela della maternità; in sintesi si tratta della creazione di un ambiente di lavoro realmente inclusivo e paritario fra uomini e donne.

Lo Studio definisce e tiene sotto controllo gli specifici KPI delle 6 aree indicate dalla Prassi Pdr 125:2022, applicabili in base alle proprie dimensioni, cui sono altresì associati gli obiettivi misurabili fissati nel Piano Strategico.

Di seguito sono riportati gli impegni e gli obiettivi che lo Studio intende perseguire per promuovere e incentivare la cultura della Parità di Genere all'interno dell'ambiente di lavoro, tra la propria Clientela e comunque durante l'intera vita lavorativa di ogni risorsa affinché ciascuno raggiunga quella serenità personale, familiare e professionale necessaria per esprimere al meglio il proprio potenziale e raggiungere adeguati livelli di soddisfazione.

1. OBIETTIVI

Barbara Massara e Associati ha improntato la gestione del personale e di tutta l'organizzazione ai seguenti principi ed obiettivi:

- **tutelare la genitorialità e conciliazione vita – lavoro**, offrendo ai collaboratori strumenti di organizzazione flessibile del lavoro e dell'orario.

  Lo Studio si impegna a garantire il massimo supporto ai lavoratori genitori, prima durante e dopo i relativi periodi di astensione (congedi vari), da un lato tutelando le rispettive esigenze familiari e dall'altro mantenendo attivo il contatto ed il coinvolgimento con lo Studio per non

rischiare l'isolamento o la perdita di know how dei lavoratori medesimi;

- prevedere ed attuare **politiche retributive di base paritarie dal punto di vista del genere**, eventualmente differenziate a livello di singola risorsa in base ai risultati individuali conseguiti, all'impegno ed alla disponibilità dimostrati. Lo Studio privilegia il riconoscimento di sistemi di incentivazioni variabili ancorati al riconoscimento delle disponibilità, responsabilità, ai risultati conseguiti e alla qualità dell'apporto professionale;
- garantire **paritarie opportunità di crescita di carriera e di sviluppo professionale** basate su riconoscimenti di merito e risultati, assunzioni di responsabilità, valutati a seguito di assesment individuali, nel rispetto di principi di carattere generale fissati all'interno della specifica policy del sistema di gestione della parità di genere;
- gestire **processi di selezione ed assunzione del personale** in modo coerente con gli obiettivi di parità di genere, basati cioè sulla corrispondenza tra i profili dei candidati e quelli attesi dall'azienda, tendendo ad un riequilibrio tra le presenze femminili e maschili in azienda;
- favorire azioni di **informazione, sensibilizzazione, formazione** del personale sui temi delle pari opportunità, ed in generale assicurare, per quanto possibile, **una composizione bilanciata per genere tra relatori e relatrici** presenti negli eventi di aggiornamento professionale organizzati dallo Studio;
- promuovere **i valori e le opportunità della parità di genere** anche tra la clientela, con informative di aggiornamenti professionali sul tema ed azioni di indirizzo e sensibilizzazione in occasione dell'adempimento del rapporto biennale nonché in occasione dell'avvio di nuovi progetti e processi imprenditoriali;
- diffondere una cultura che, nel rispetto delle pari opportunità, e previa rimozione degli stereotipi di genere, valorizzi **le differenze di genere** nella consapevolezza del valore aggiunto che possono creare per lo Studio e per un ambiente sereno ed inclusivo.

2. STRUMENTI

2.1. Ascolto e comunicazione.

La politica della parità di genere, della valorizzazione delle differenze di genere, e dell'integrazione

tra le diverse competenze è realizzata attraverso un canale di ascolto e comunicazione sempre aperto tra il Partner/Managers ed i Collaboratori, nonché tra i medesimi colleghi.

Lo Studio valorizza e promuove la trasparenza, nella comunicazione, nella gestione delle attività così come nella relazioni umane, quale strumento utile a rafforzare le pari opportunità e la parità di genere in ogni ambito e momento della vita dello Studio.

Per favorire un ambiente di lavoro sereno, in cui si possano condividere differenze, problemi ed informazioni professionali e non, lo Studio organizza periodicamente occasioni di relax e di svago e di team building per favorire il benessere di tutte le preziose risorse dello Studio.

Lo Studio estende questi eventi anche ai familiari dei Collaboratori, per realizzare un ambiente in cui le risorse si sentano sempre più parte integrante, confidenti ed a proprio agio.

2.2. Strumenti di work-life balance

Lo Studio favorisce la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro consentendo orari di lavoro flessibili, smart working, misure di welfare aziendale con regole di fruizione semplici e trasparenti.

Per garantire tali modalità di organizzazione del lavoro lo Studio ha investito risorse per consentire ai Collaboratori di lavorare da remoto, utilizzando sistemi e strumenti idonei anche ai fini della gestione riservata dei dati.

2.3. Formazione

Lo Studio favorisce lo sviluppo personale e professionale della persona attraverso opportunità di formazione e sviluppo rivolte a tutti i collaboratori, affinché questi sviluppino il proprio potenziale, contribuendo a massimizzare l'efficienza dell'Organizzazione stessa.

2.4. Canale di segnalazioni anonimo

Lo Studio ha istituito **un canale di segnalazioni anonimo** per le cui modalità di funzionamento e gestione si rimanda al "Regolamento contro gli Abusi", già condiviso con collaboratori e dipendenti.

2.5. Comitato Guida

E' stato nominato un Comitato Guida per la Parità di Genere per l'efficace adozione e la coerente e continua applicazione della presente politica per la parità di genere, cui il Comitato stesso ha fattivamente partecipato e contribuito.

Roma, 24 luglio '26

L'Amministratore Unico

