

POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE

MISSION E VISIONE STRATEGICA

Pordenone Fiere Spa (di seguito, la "Società") opera nel settore dei servizi, un ambito in cui il capitale umano rappresenta l'asset fondamentale e il principale fattore di competitività. Il Consiglio di Amministrazione riconosce che la diversità, l'equità e l'inclusione non sono mere questioni di conformità etica, ma pilastri strategici per l'innovazione, la sostenibilità e la crescita nel medio-lungo periodo.

Con l'adozione del presente documento, la Società si impegna formalmente a promuovere una cultura aziendale fondata sul rispetto e sulle pari opportunità, ripudiando ogni forma di discriminazione diretta o indiretta basata sul genere, orientamento sessuale, età, religione o convinzioni personali, origine etnica o disabilità.

IL PERCORSO VERSO LA PARITÀ DI GENERE

Con l'obiettivo di svolgere al meglio la propria missione e in coerenza con la visione strategica, PORDENONE FIERE ha deciso di adottare un Sistema di Gestione per la Parità di Genere (SGPG) conforme alla UNI/PdR 125:2022, quale valido strumento per assicurare la parità di genere relativa alla presenza e alla crescita professionale delle donne, valorizzando la cultura inclusiva e l'attivazione di processi in grado di sviluppare l'empowerment femminile: è il primo tassello di un percorso d'implementazione delle politiche di parità di genere, nell'ottica del miglioramento e della promozione dell'uguaglianza di genere.

I PRINCIPI ISPIRATORI

I Principi fondamentali alla base della Politica per la Parità di Genere di PORDENONE FIERE sono:

- IMPARZIALITÀ E INCLUSIVITÀ
- CORRETTEZZA E TRASPARENZA
- VALORIZZAZIONE DEL PERSONALE
- TUTELA DELLA PERSONA
- CONTRASTO AD OGNI FORMA DI VIOLENZA E DISCRIMINAZIONE

L'attenzione con la quale PORDENONE FIERE concentra i propri impegni, affinché il proprio SGPG soddisfi i requisiti specificati nella UNI/PdR 125:2022, è ispirato - in linea con la Strategia per la parità di genere 2020-2025 definita dall'Unione Europea - al perseguimento dei seguenti obiettivi:

- aumento della partecipazione delle donne al mercato del lavoro;
- riduzione del divario retributivo e pensionistico fra uomini e donne, anche per combattere la povertà femminile;
- promozione della parità tra uomo e donna nel processo decisionale;
- contrasto agli stereotipi, alla violenza di genere e protezione e sostegno alle vittime.

L'IMPEGNO DELLA DIREZIONE

Per favorire il raggiungimento dei principi e degli obiettivi enunciati la Direzione di PORDENONE FIERE ritiene fondamentale la continua adozione del SGPG al fine di sviluppare un modello organizzativo che promuova la parità di genere e valorizzi l'equità e l'inclusività.

PORDENONE FIERE si impegna:

- ad adottare strumenti per prevenire ogni forma di discriminazione di genere e per contrastare qualsiasi atto lesivo della dignità del personale, indipendentemente dal ruolo ricoperto e dal livello di responsabilità;

- a valorizzare le diversità in ogni processo aziendale: dalla ricerca e selezione delle risorse umane all'accesso alla formazione, dalla definizione delle politiche retributive alla valutazione delle performance e all'attribuzione dei sistemi premianti, dalla selezione dei fornitori all'erogazione dei servizi/ fornitura dei prodotti;
- a sostenere il welfare familiare dei propri dipendenti attraverso modalità di lavoro (smart working, part time, orari di lavoro flessibili) tali da favorire la conciliazione tra attività professionale e vita privata;
- a favorire azioni di informazione, sensibilizzazione, engagement del personale sui temi delle pari opportunità e dell'empowerment femminile, evitando stereotipi e promuovendo la visibilità del contributo femminile;
- a promuovere una comunicazione, anche attraverso attività di marketing e pubblicità, che dichiari in modo trasparente la volontà di conseguire la parità di genere e valorizzare la diversità e supportare l'empowerment femminile.

POLITICHE SPECIFICHE SULLA PARITÀ DI GENERE

Al fine di conseguire e mantenere la Certificazione sulla Parità di Genere, la Società si impegna a presidiare e migliorare continuamente le seguenti aree:

Cultura e Strategia: Creazione di un ambiente di lavoro inclusivo. La Società adotta una politica di "Tolleranza Zero" verso qualsiasi forma di molestia, violenza o micro-aggressione (verbale, fisica o digitale) sui luoghi di lavoro, implementando canali di segnalazione sicuri e confidenziali.

Governance: Costituzione di un Comitato Guida per la Parità di Genere, incaricato di definire, monitorare e aggiornare i KPI (Key Performance Indicators) relativi agli obiettivi di inclusione, relazionando periodicamente il Consiglio di Amministrazione.

Processi HR (Selezione e Assunzione): Adozione di procedure di reclutamento neutrali rispetto al genere, garantendo la presenza di candidati di entrambi i sessi nelle short-list finali o eventualmente motivando la mancata presenza di uno dei sessi e utilizzando un linguaggio inclusivo negli annunci di lavoro.

Opportunità di Crescita ed Empowerment: Garanzia di un accesso equo ai percorsi di formazione e di sviluppo professionale. La Società si impegna a rimuovere gli ostacoli invisibili (il cd. "soffitto di cristallo") che limitano l'accesso delle donne a ruoli manageriali e di leadership.

Equità Remunerativa: Impegno formale a garantire la parità retributiva a parità di mansioni, responsabilità e competenze ("Equal pay for equal work"), monitorando periodicamente il Gender Pay Gap interno e adottando azioni correttive ove si manifestino disallineamenti non giustificati da criteri oggettivi.

Tutela della Genitorialità e Conciliazione Vita-Lavoro (Work-Life Balance): Supporto attivo alla genitorialità (sia per le madri che per i padri) per evitare che la cura dei figli o di familiari costituisca un freno alla carriera. Promozione di strumenti di flessibilità organizzativa (es. flessibilità oraria) pensati per bilanciare le esigenze aziendali con il benessere personale e familiare delle nostre risorse.

MONITORAGGIO E ATTUAZIONE DELLA POLITICA

La Politica generale sulla parità di genere e quella collegata, nel quadro più ampio delle linee programmatiche dell'organizzazione, prevede, ai fini di valutarne l'idoneità e la necessità di effettuare modifiche o integrazioni, congiuntamente al Comitato Guida per la Parità di Genere, la definizione e il Riesame periodico degli obiettivi sulla parità di genere.

DIFFUSIONE DELLA POLITICA

La politica sulla parità di genere è comunicata e diffusa a tutto il personale e alle parti interessate mediante la comunicazione interna e la pubblicazione sul sito istituzionale.