POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE

Indice delle revisioni

REVISIONE	DATA	DESCRIZIONE	Redatto	APPROVATO
00	08.06.2026	Emissione	RSGPG	CG

IL PERCORSO VERSO LA PARITÀ DI GENERE

Per rafforzare la propria missione e in coerenza con la visione strategica di crescita sostenibile e inclusiva, *2MBA ENGINEERING S.R.L.* ha scelto di adottare un Sistema di Gestione per la Parità di Genere (SGPG) conforme alla UNI/PdR 125:2022. Tale strumento rappresenta un valido supporto per garantire pari opportunità nella presenza e nello sviluppo professionale delle donne, promuovendo una cultura aziendale inclusiva e attivando processi che favoriscano l'empowerment femminile.

I PRINCIPI ISPIRATORI

I Principi fondamentali alla base della Politica per la Parità di Genere di *2MBA ENGINEERING S.R.L.* 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 *2MBA ENGINEERING S.R.L.* concentra i propri impegni, affinché il proprio SGPG soddisfi i requisiti specificati nella UNI/PdR 125:2022, è ispirata – in linea con la Strategia per la parità di genere 2020-2025 dell'Unione Europea, con la Tabella di marcia per i diritti delle donne presentata dalla Commissione europea nel marzo 2025 e con la Strategia nazionale per la parità di genere 2021-2026 – 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 il raggiungimento dei principi e degli obiettivi definiti, la Direzione di *2MBA ENGINEERING S.R.L.* considera fondamentale adottare in modo continuativo un modello organizzativo capace di promuovere la parità di genere e di valorizzare l'equità e l'inclusione.

2MBA ENGINEERING S.R.L. si impegna a:

- adottare strumenti idonei a prevenire ogni forma di discriminazione di genere e a contrastare qualsiasi comportamento lesivo della dignità delle persone, indipendentemente dal ruolo o dal livello di responsabilità;
- valorizzare le diversità in ogni processo aziendale, dalla selezione e gestione delle risorse umane all'accesso alla formazione, dalla definizione delle politiche retributive alla valutazione delle performance e ai sistemi premianti, fino alla scelta dei fornitori e all'erogazione dei servizi;
- sostenere il benessere organizzativo e familiare dei propri dipendenti, favorendo modalità di lavoro flessibili (smart working, part time, orari modulabili) che agevolino la conciliazione tra vita privata e vita professionale;
- promuovere iniziative di informazione, sensibilizzazione e coinvolgimento del personale sui temi delle pari opportunità e dell'empowerment femminile, evitando stereotipi e valorizzando il contributo delle donne in ogni ambito aziendale;
- adottare una comunicazione interna ed esterna, anche attraverso marketing e attività promozionali, che in modo trasparente dichiari l'impegno dell'azienda verso la parità di genere e la valorizzazione delle diversità;
- assicurare le risorse necessarie al Sistema di Gestione per la Parità di Genere, nominando la Responsabile del Sistema (RSGPG) e il Comitato Guida per la Parità di Genere e stanziando un budget annuale dedicato, definito nel Piano strategico;
- garantire a tutto il personale, di ogni sede e anche a chi opera da remoto o in trasferta, la formazione sui temi della parità di genere, del linguaggio inclusivo e della prevenzione delle molestie;
- assicurare canali di segnalazione e di ascolto accessibili a tutto il personale, anche da remoto, che garantiscano la riservatezza e la tutela da ogni forma di ritorsione;
- rispettare la normativa vigente in materia di pari opportunità, il CCNL applicato e gli impegni assunti verso le parti interessate;
- definire obiettivi misurabili, monitorarli attraverso gli indicatori della UNI/PdR 125:2022 e perseguire il miglioramento continuo.

POLITICHE SPECIFICHE SULLA PARITÀ DI GENERE

Si tratta di politiche più specifiche sulla parità di genere e che forniscono gli input necessari per formulare il Piano Strategico per la parità di genere e per individuare, sviluppare e attuare le procedure specificamente dedicate alla parità di genere, in base al contesto di riferimento dell'organizzazione.

Le policy per la parità di genere, sviluppate in relazione alla politica, sono relative ai temi del Piano strategico:

1. Selezione ed assunzione (recruitment)

2. Gestione della carriera
3. Equità salariale
4. Genitorialità, cura
5. Conciliazione dei tempi vita-lavoro (work-life balance)
6. Attività di prevenzione di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia) sui luoghi di lavoro

Nello specifico, gli impegni assunti da *2MBA ENGINEERING S.R.L.* sono:

Selezione ed assunzione (recruitment)

Annunci di lavoro redatti con linguaggio neutro e rivolti a tutti i generi; criteri di selezione oggettivi, collegati ai requisiti del Mansionario; colloqui strutturati, con la presenza, ove possibile, di persone di entrambi i generi; nessuna domanda su stato civile, gravidanza, carichi o progetti familiari; percorso di inserimento e affiancamento per ogni nuova risorsa.

Gestione della carriera

Avanzamenti di livello e attribuzione di incarichi basati sui requisiti di valutazione definiti nel Mansionario e sulla valutazione annuale della performance, non sull'anzianità né su condizioni personali o familiari; pari accesso alla formazione e alle opportunità di crescita; monitoraggio annuale per genere di avanzamenti e incarichi.

Equità salariale

Retribuzione definita sulla base del CCNL applicato e del Mansionario, senza differenze di genere a parità di mansione e livello; elementi retributivi individuali regolati da accordi specifici e premi individuali di merito riconosciuti secondo criteri predefiniti e verificabili; analisi almeno annuale del divario retributivo di genere, con azioni correttive in caso di differenze non giustificate; informazione al personale sui criteri retributivi.

Genitorialità, cura

Tutela della maternità e della paternità e promozione della condivisione dei carichi di cura, con informazione al personale su congedi e permessi; colloquio prima dell'assenza e al rientro, con piano di reinserimento e affiancamento; le assenze per genitorialità e cura non incidono su valutazione, retribuzione, premi e progressione di carriera.

Conciliazione dei tempi vita-lavoro (work-life balance)

Flessibilità oraria, part time e lavoro agile, ove compatibili con le esigenze tecniche e operative delle attività di volo e di rilievo; programmazione delle trasferte con congruo preavviso e attenzione alle esigenze di cura.

Attività di prevenzione di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia) sui luoghi di lavoro

Tolleranza zero verso ogni forma di molestia, violenza e discriminazione; canali di segnalazione, anche anonimi, accessibili a tutto il personale di ogni sede e da remoto, con tutela della riservatezza e divieto di ritorsioni; formazione e sensibilizzazione periodica del personale.

MONITORAGGIO E ATTUAZIONE DELLA POLITICA

La Direzione, con il supporto della RSGPG e del Comitato Guida per la Parità di Genere, traduce la presente Politica in obiettivi misurabili nel Piano strategico per la parità di genere, ne monitora l'attuazione attraverso gli indicatori del Cruscotto KPI e ne verifica l'idoneità almeno una volta l'anno in sede di Riesame della Direzione, apportando le modifiche o integrazioni necessarie.

DIFFUSIONE DELLA POLITICA

La politica sulla parità di genere è comunicata e diffusa a tutto il personale e alle parti interessate mediante comunicazione interna e pubblicazione sul sito istituzionale; viene inoltre illustrata al personale neoassunto in fase di inserimento.

08.06.2026