


|   |  |   |
|---|--|---|
|  | <p align="center">Documento Sistema di gestione per la parità di genere<br/>UNI/PDR 125:2022</p> | <p align="center">Pag. 1 di 3</p>             |
|   | <p align="center"><b>POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE</b></p>                                    | <p>POL_SGPG<br/>Rev. 0 del<br/>31.03.2025</p> |

## POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE

### Sommario

|   |   |
|---|---|
| 1. Introduzione .....                     | 1 |
| 2. Principi Generali .....                | 1 |
| 3. Aree di Intervento Specifiche .....    | 2 |
| 4. Comunicazione e Sensibilizzazione..... | 2 |
| 4. Monitoraggio e Valutazione .....       | 3 |
| 7. Responsabilità.....                    | 3 |
| 8. Revisione.....                         | 3 |


### 1. Introduzione

In Berti Pavimenti Legno crediamo che la qualità e la bellezza dei nostri prodotti nascano anche da un ambiente di lavoro equo, inclusivo e rispettoso. Per questo, riconosciamo il valore fondamentale della parità di genere e ci impegniamo a promuovere una cultura aziendale basata sull'uguaglianza delle opportunità, il rispetto reciproco e la valorizzazione delle diversità.

Questa politica definisce i principi guida e gli impegni concreti che adottiamo per garantire pari dignità, crescita professionale e benessere a tutte le persone che lavorano con noi.

### 2. Principi Generali

- **Uguaglianza e Pari Opportunità:** Berti Pavimenti Legno garantisce pari opportunità di accesso, crescita professionale e retribuzione a tutte le persone, indipendentemente dal genere, promuovendo equità in ogni fase del percorso lavorativo.
- **Rispetto e Dignità:** L'azienda promuove un ambiente di lavoro fondato sul rispetto reciproco, sulla dignità individuale e sulla totale assenza di discriminazioni.
- **Valorizzazione delle Diversità:** Siamo convinti che la diversità sia un valore. Berti Pavimenti Legno si impegna a valorizzare ogni persona, indipendentemente da genere, età, etnia, religione, orientamento o condizione personale, creando un contesto inclusivo e accogliente.
- **Clima inclusivo e comunicazione rispettosa**  
Favoriamo un ambiente in cui ciascuno possa sentirsi accolto, libero da stereotipi e discriminazioni, e incoraggiamo una comunicazione interna ed esterna improntata al rispetto, all'inclusione e alla rappresentazione equa delle differenze.

|   |   |                                      |
|---|---|--------------------------------------|
|  | Documento Sistema di gestione per la parità di genere<br>UNI/PDR 125:2022 | Pag. 2 di 3                          |
|   | <b>POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE</b>                                   | POL_SGPG<br>Rev. 0 del<br>31.03.2025 |

### 3. Aree di Intervento Specifiche


- **Selezione e Assunzione:**
  - Garantire processi di selezione trasparenti, equi e non discriminatori.
  - Promuovere la candidatura femminile, in particolare per ruoli tecnici e di responsabilità.
  - Utilizzare un linguaggio inclusivo e non stereotipato negli annunci di lavoro.
  - Rafforzare la rappresentazione della diversità attraverso immagini e contenuti visivi utilizzati nelle campagne di comunicazione e marketing.
- **Sviluppo e Formazione:**
  - Offrire pari accesso a percorsi di formazione e sviluppo professionale.
  - Favorire la partecipazione femminile a programmi di aggiornamento tecnico e di leadership.
  - Collaborare con scuole e università per incentivare tirocini e percorsi formativi rivolti alle studentesse.
- **Equità Salariale:**
  - Assicurare che i criteri retributivi siano basati su competenze, responsabilità e performance, e non influenzati dal genere.
  - Effettuare analisi periodiche delle retribuzioni per individuare e colmare eventuali disuguaglianze.
- **Conciliazione Vita-Lavoro:**
  - Promuovere flessibilità oraria e modalità di lavoro agile, ove possibile.
  - Supportare il personale nella gestione dell'equilibrio tra vita lavorativa e responsabilità familiari, con particolare attenzione ai genitori e a chi si occupa di persone fragili.
- **Prevenzione di Abusi e Molestie:**
  - Adottare una politica di tolleranza zero verso ogni forma di molestia, abuso o comportamento inappropriato.
  - Mettere a disposizione canali sicuri, accessibili e riservati per la segnalazione di comportamenti scorretti.
  - Organizzare momenti formativi su rispetto, prevenzione delle molestie e gestione dei conflitti.

### 4. Comunicazione e Sensibilizzazione

Riteniamo che la diffusione consapevole di una cultura della parità sia un elemento essenziale per generare cambiamento.

Per questo, Berti Pavimenti Legno si impegna a:

- Comunicare in modo trasparente, accessibile e continuativo la presente politica a dipendenti, collaboratori, partner e fornitori.
- Promuovere iniziative di sensibilizzazione interne, come workshop, seminari e momenti formativi, su tematiche legate alla parità di genere, alla diversità e all'inclusione.

|   |  |   |
|---|--|---|
|  | <p align="center">Documento Sistema di gestione per la parità di genere<br/>UNI/PDR 125:2022</p> | <p align="right">Pag. 3 di 3</p>                            |
|   | <p align="center"><b>POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE</b></p>                                    | <p align="right">POL_SGPG<br/>Rev. 0 del<br/>31.03.2025</p> |

- Utilizzare un linguaggio attento, rispettoso e inclusivo in tutte le comunicazioni, evitando stereotipi e assicurando una rappresentazione equa e realistica della diversità che ci circonda.

#### 4. Monitoraggio e Valutazione

Per rendere la nostra politica efficace e concreta:

- Monitoreremo regolarmente l'attuazione delle azioni previste, valutandone l'impatto attraverso indicatori oggettivi.
- Raccoglieremo periodicamente il feedback delle persone che lavorano con noi, tramite sondaggi e focus group, per migliorare le nostre pratiche e rispondere ai reali bisogni.
- Estenderemo l'applicazione della politica anche a collaborazioni esterne, fornitori e a chi a vario titolo opera insieme a noi, promuovendo ovunque un ambiente equo, sicuro e rispettoso.

#### 7. Responsabilità

- La Direzione aziendale, insieme al Comitato Guida per la Parità di Genere, è responsabile dell'attuazione, del monitoraggio e del miglioramento continuo della presente politica.
- Tutti i dipendenti e le dipendenti sono parte attiva nel costruire un clima aziendale fondato sul rispetto, sull'uguaglianza e sull'inclusione.

#### 8. Revisione

- La presente politica sarà rivista periodicamente per verificarne l'efficacia e garantirne l'allineamento con l'evoluzione normativa, organizzativa e culturale dell'azienda.

Villa del Conte (PD), 31/03/2025

La Legale Rappresentante

Rosanna Murafotto  
