

POLITICA PER LA PARITA' DI GENERE

12-01-2026

1. Dichiarazione di intenti

- L'azienda si impegna a promuovere la parità di genere in tutte le sue attività e a creare un ambiente di lavoro inclusivo e rispettoso.
- L'azienda riconosce l'importanza della diversità di genere come fattore di successo e si impegna a valorizzare le competenze e il talento di tutti i dipendenti, indipendentemente dal genere.
- L'azienda si impegna a rispettare le leggi e le normative vigenti in materia di parità di genere e a implementare le migliori pratiche per prevenire e contrastare la discriminazione.

2. Principi guida

- **Parità di opportunità:** garantire pari opportunità di accesso al lavoro, alla formazione, alla carriera e alla retribuzione.
- **Equilibrio di genere:** promuovere un equilibrio di genere in tutti i livelli aziendali, compresi i ruoli di leadership.
- **Conciliazione vita-lavoro:** favorire la conciliazione tra vita professionale e vita privata, offrendo flessibilità e supporto ai dipendenti.
- **Cultura inclusiva:** creare un ambiente di lavoro in cui tutti si sentano valorizzati, rispettati e inclusi.
- **Prevenzione della discriminazione:** prevenire e contrastare ogni forma di discriminazione basata sul genere, compreso il mobbing e le molestie.
- **IMPEGNO A VALORIZZARE Empowerment femminile**
- **IMPEGNO AD attuare politiche che garantiscano che i generi siano equamente rappresentati tra i relatori del panel di tavole rotonde, eventi, convegni o altro evento anche di carattere scientifico**

3. Aree di intervento

- **Selezione e assunzione:** adottare processi di selezione trasparenti e non discriminatori, garantendo pari opportunità a candidati di entrambi i generi.
- **Sviluppo e carriera:** offrire pari opportunità di formazione e sviluppo professionale, supportando la crescita e la progressione di carriera delle donne.
- **Retribuzione:** garantire la parità retributiva per mansioni di pari valore, analizzando e monitorando le differenze retributive di genere.
- **Conciliazione vita-lavoro:** implementare politiche e pratiche che favoriscano la conciliazione tra vita professionale e vita privata, come il lavoro flessibile, il part-time e il congedo parentale.
- **Cultura aziendale:** promuovere una cultura aziendale inclusiva e rispettosa, attraverso la formazione, la sensibilizzazione e la comunicazione.

4. Implementazione e monitoraggio

- Definire ruoli e responsabilità per l'attuazione della politica.
- Stabilire indicatori di performance (KPI) per monitorare i progressi e valutare l'efficacia delle azioni intraprese.
- Effettuare audit periodici per verificare la conformità alla politica e identificare eventuali aree di miglioramento.
- Comunicare in modo trasparente i risultati ottenuti e gli obiettivi futuri.

5. Revisione e miglioramento continuo

- Rivedere periodicamente la politica per garantirne l'adeguatezza e l'efficacia.
- Coinvolgere le parti interessate nel processo di revisione.
- Adottare azioni correttive e preventive per migliorare le prestazioni.


DUERRE CONGRESSI S.r.l.
Amministratore Unico