

# POLITICA PER LA PARITA' DI GENERE

Classificazione: Riservato<sup>1</sup>

Vers.	Data	Modifica	Redatto da	Approvato da
0.1	07/05/2024	Prima stesura	RGOV	RDIR

---

<sup>1</sup> Il presente documento è di proprietà della Stone Security e ad uso esclusivo dei destinatari interni (Dipendenti).  
Ne è vietata qualsiasi forma di divulgazione, trasmissione o riproduzione a terze parti non autorizzata dalla Stone Security.



## Sommario

1. PRINCIPI.....	3
1.1. ASSUNZIONE .....	4
1.2. GESTIONE DELLA CARRIERA .....	4
1.3. ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO.....	4
1.4. SVILUPPO DELLE CARRIERE .....	4
1.5. MISURAZIONE E MONITORAGGIO DEGLI OBIETTIVI E DEI KPI .....	4

## 1. PRINCIPI

Stone Security riconosce il valore delle persone e delle loro differenze ricercando il giusto mix tra obiettivi di business e i principi di responsabilità sociale che da tempo ci ispirano. Prova ne è l'impegno riconosciuto anche dall'ottenimento e mantenimento della certificazione SA8000.

Crediamo nella cultura della parità di genere promuovendo e incentivando politiche aziendali che favoriscono pari opportunità, durante l'intero percorso lavorativo della risorsa, partendo dal processo di recruitment per poi proseguire nei processi sviluppo delle carriere. Da sempre, l'azienda ha valutato le competenze e le capacità del proprio personale, cercando di evitare pregiudizi e stereotipi. L'adozione di un sistema di gestione per la parità di genere secondo la PdR UNI 125/2022 vuole incoraggiare ulteriormente una cultura inclusiva che valorizzi tutte le persone presenti in azienda allo stesso modo. Creare una cultura di parità di genere è alla base della strategia fondamentale per garantire una performance eccellente fondata sul merito e sulla sostenibilità nel lungo periodo.

Dunque, Stone Security si impegna affinché ciascuna persona abbia la serenità necessaria per programmare la propria crescita professionale e familiare in un contesto altamente inclusivo e privo di discriminazioni di sorta.

Per questo Stone Security promuove e incentiva politiche aziendali rivolte al benessere delle proprie risorse e delle loro famiglie. In concreto ci impegniamo a:

- Creare un ambiente lavorativo in cui non sussistono discriminazioni di genere;
- Diffondere la cultura dell'inclusione, della parità di genere e diversità attraverso l'informazione e la formazione;
- Adottare procedure di assunzione e gestione delle carriere non discriminatorie;
- Favorire l'equilibrio fra lavoro e vita privata;
- Definire KPI per verificare e misurare le azioni di parità di genere e di inclusione.
- Comunicare e diffondere la presente Politica all'interno dell'organizzazione ed ai propri stakeholder
- Rivedere la presente politica sulla base degli accadimenti, dei cambiamenti e dei risultati dei monitoraggi e delle verifiche

Di seguito gli impegni formali di Stone Security nei diversi processi/fasi:

## ASSUNZIONE

- valutare pariteticamente curricula femminili e maschili e allo stesso tempo si impegna a sottolineare l'importanza della meritocrazia
- prevedere le medesime retribuzioni a parità di inquadramento.

## GESTIONE DELLA CARRIERA

- valutare equamente potenziali candidati femminili e maschili nel piano di sviluppo senza discriminazione di genere.

## ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

- favorire le richieste di flessibilità oraria
- favorire le richieste di smart working
- favorire le richieste di congedi parentali

## SVILUPPO DELLE CARRIERE

- garantire un processo di formazione efficace rispetto alle esigenze di conoscenza organizzativa, competenze e sviluppo della consapevolezza;
- germettere un adeguato inserimento dei nuovi assunti e un efficace affiancamento/formazione del dipendente nell'ambito dell'attività lavorativa assegnata;
- assicurare il rispetto delle pari opportunità nel rispetto dei principi di adeguato posizionamento lavorativo adottati dall'organizzazione;
- assicurare il rispetto del codice etico e delle norme di anticorruzione presenti all'interno dell'organizzazione.
- creare una cultura meritocratica basata sulle evidenze dei risultati raggiunti e scevra da qualsiasi considerazione legata al genere, alla nazionalità o all'età delle risorse

### 1.1. MISURAZIONE E MONITORAGGIO DEGLI OBIETTIVI E DEI KPI

Stone Security adotta un sistema di monitoraggio per garantire che la parità di genere sia gestita adeguatamente. Ci siamo dotati di indicatori chiave di performance che forniscono i dati per valutare le azioni pianificate e gli andamenti del sistema di gestione