

POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE

La Direzione di ANDREI, consapevole della responsabilità sociale e organizzativa connessa alla promozione della parità di genere e della valorizzazione delle diversità, ha definito la presente POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE come documento di riferimento del proprio Sistema di Gestione conforme alla UNI/PdR 125.

1. Impegno e principi generali

ANDREI riconosce la parità di genere come valore fondamentale e parte integrante della propria strategia aziendale. L'organizzazione si impegna a promuovere un ambiente di lavoro equo, inclusivo e rispettoso delle diversità, valorizzando le competenze e il talento delle persone e sostenendo la piena valorizzazione di tutti i generi, prevenendo ogni forma di discriminazione.

2. Governance, ruoli e responsabilità

La presente Politica è definita dall'Alta Direzione, in coordinamento con il Comitato Guida per la Parità di Genere. La Direzione assegna risorse adeguate (budget, responsabilità e autorità) per il raggiungimento e il mantenimento degli obiettivi stabiliti.

3. Gestione del personale, carriere e benessere

ANDREI garantisce pari opportunità nei processi di selezione, assunzione, formazione, valutazione delle prestazioni e sviluppo delle carriere, promuovendo politiche retributive eque e orientate alla riduzione del gender pay gap. L'organizzazione favorisce inoltre l'equilibrio tra vita lavorativa e vita privata e adotta misure per la prevenzione e il contrasto di discriminazioni, molestie e comportamenti non inclusivi.

4. Comunicazione e cultura inclusiva

ANDREI assicura una comunicazione interna ed esterna coerente con i principi di parità di genere e valorizzazione delle diversità, contribuendo alla diffusione di una cultura aziendale inclusiva e responsabile.

5. Sistema di gestione, pianificazione e monitoraggio

ANDREI adotta un Sistema di Gestione per la Parità di Genere conforme alla UNI/PdR 125, definendo un Piano Strategico con obiettivi misurabili, realistici e pianificati nel tempo. L'attuazione della Politica è monitorata attraverso specifici KPI, al fine di garantire il miglioramento continuo delle prestazioni in materia di parità di genere.

6. Diffusione, formazione e riesame

La presente Politica è comunicata e diffusa a tutto il personale e alle parti interessate ed è resa disponibile sul sito aziendale. È inoltre periodicamente riesaminata e, se necessario, aggiornata sulla base dei risultati dei monitoraggi, delle verifiche e dei cambiamenti organizzativi.

La Direzione

28/02/2026