

Politica per la Parità di Genere

Samsic HR Italia ritiene che fornire pari opportunità e promuovere una cultura dell'inclusione sia fondamentale per il successo dell'azienda e per il benessere delle proprie risorse.

Samsic HR Italia, tramite l'implementazione di un sistema di gestione per la parità di genere conforme alla UNI/PdR 125:2022, ha avviato un percorso di cambiamento culturale interno alla propria organizzazione, al fine di raggiungere tale obiettivo.

Samsic HR Italia crede in una cultura fondata sul rispetto e sulla valorizzazione della diversità di genere, età, origine sociale e religiosa, idee politiche, abilità psicofisiche, identità e orientamento sessuale.

IMPEGNO

Samsic si impegna:

- ad applicare prassi di gestione e sviluppo delle risorse umane che promuovano una cultura inclusiva di accesso a mansioni aziendali e di crescita nel percorso professionale, garantendo uguali possibilità a tutto il personale e favorendo il rafforzamento del genere femminile;
- a comunicare in modo trasparente, internamente ed esternamente, comprese le attività di marketing e pubblicità, la propria volontà di perseguire la parità di genere, valorizzare le diversità e supportare il rafforzamento del genere femminile;
- a creare un ambiente di lavoro inclusivo, collaborativo, solidale, trasparente e aperto all'ascolto di tutto il personale.

OBIETTIVI

- **Cultura e strategia:** miglioramento dell'ambiente di lavoro dell'organizzazione, favorendo e sostenendo capacità di inclusione, parità di genere e valorizzazione della diversità di genere. Lotta e superamento di ogni stereotipo, discriminazione o pregiudizio, anche inconsapevole (unconscious bias), fondato su questioni di genere.
- **Governance:** attuazione di un modello di governance dell'organizzazione volto a definire adeguati presidi organizzativi e a favorire la presenza del genere di minoranza negli organi di indirizzo e controllo dell'organizzazione, nonché la presenza di processi volti a identificare e porre rimedio a qualsiasi evento di non inclusione.

- **Processi HR:** attuazione di processi in ambito HR, relativi ai diversi stadi che caratterizzano il ciclo di vita di una risorsa nell'organizzazione, basati su principi di inclusione e rispetto delle diversità.
- **Opportunità di crescita e inclusione delle donne in azienda:** miglioramento della capacità dell'organizzazione di creare accessi neutrali rispetto al genere ai percorsi di carriera e di crescita interni, favorendone la relativa accelerazione.
- **Equità remunerativa per genere:** attuazione di processi per il bilanciamento della remunerazione in logica di total reward, comprendente quindi anche compensi non monetari, quali sistemi di welfare e well-being.
- **Tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro:** attuazione di politiche per supportare le risorse nelle loro attività genitoriali e di caregiver.
- **Sostenere e valorizzare l'empowerment femminile:** l'azienda vuole realizzare e/o rafforzare un contesto lavorativo nel quale le donne siano ascoltate, nel quale le loro conoscenze ed esperienze vengano riconosciute; nel quale le loro aspirazioni, i loro bisogni, le loro opinioni e i loro obiettivi siano presi in considerazione; nel quale possano partecipare ai processi decisionali aziendali.

Milano (MI), 25.05.2026

La Direzione Generale