



POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE, LA DIVERSITÀ E L'EMPOWERMENT FEMMINILE

Rev.	Data	Motivazione	Redazione	Controllo	Approvazione
0	02 luglio 2025	Prima approvazione	HR		direzione

BizAway S.r.l. Società Benefit

Piazzetta Walterpertoldo, 4
33097 - Spilimbergo (PN)

IT +39 045 786 00 70

ES +34 932 20 11 19

UK +44 20 3868 7502

Delivering the future of Travel

www.bizaway.com





INDICE

1	1. Premessa e Principi Guida.....	3
2	Gestione del Personale e delle Carriere (Processi HR)	4
2.1	SELEZIONE E ASSUNZIONE (RECRUITMENT)	4
2.2	GESTIONE DELLA CARRIERA E SVILUPPO PROFESSIONALE.....	4
2.3	EQUITÀ SALARIALE E REMUNERATIVA.....	6
3	Comunicazione, Marketing e Pubblicità	7
3.1	COMUNICAZIONE DELLA POLITICA E VALORI.....	7
3.2	IMPEGNO ESTERNO	7
4	Monitoraggio, Revisione e Risorse.....	7



1 PREMESSA E PRINCIPI GUIDA

L'organizzazione si impegna a garantire la parità, l'inclusività e la valorizzazione delle diversità in conformità ai principi definiti dalla UNI/PdR 125:2022. Si dichiara contraria a qualsiasi forma di discriminazione.

Legalità, etica e integrità sono valori imprescindibili. L'organizzazione si impegna a generare un ambiente equo e diversificato che valorizzi le competenze di tutte le persone, indipendentemente dal genere.

L'obiettivo fondamentale è perseguire la parità di genere, valorizzare le diversità e supportare l'empowerment femminile.

I principi guida includono:

- **Inclusività:** Creare e favorire un ambiente lavorativo inclusivo in cui le diversità siano vissute come un plus.
- **Valorizzazione:** Promuovere il pluralismo e garantire a tutti pari opportunità nell'espressione del proprio potenziale professionale.
- **Parità di accesso:** Garantire a uomini e donne lo stesso accesso alle opportunità.
- **Contrasto alla discriminazione:** Prevenire e contrastare ogni forma di discriminazione, intimidazione, mobbing e molestia, assicurando il rispetto della parità dell'essere umano indipendentemente dal genere e da altre caratteristiche personali.



2 GESTIONE DEL PERSONALE E DELLE CARRIERE (PROCESSI HR)

L'impegno dell'organizzazione è volto ad affrontare la parità di genere nell'intero ciclo di selezione, gestione, sviluppo e carriera delle persone.

2.1 SELEZIONE E ASSUNZIONE (RECRUITMENT)

L'organizzazione assicura che il processo di selezione e gestione del personale garantisca la **parità di trattamento tra i generi**. Ci si impegna ad attrarre e assumere persone con background e abilità diverse.

- **Criteri di valutazione:** L'adozione di pratiche di *recruiting* garantisce una valutazione dei candidati basata esclusivamente sulle capacità e competenze professionali, libera da qualsiasi pregiudizio. La selezione finale si basa sul merito, tenendo conto di esperienze, competenze e qualifiche.
- **Linguaggio e procedure:** Si stabilisce di utilizzare un linguaggio neutro ed inclusivo. Le descrizioni della mansione devono essere neutre rispetto al genere.
- **Divieti e Formazione:** Si proibisce di porre domande inerenti alla vita matrimoniale, familiare o ai progetti di vita privata durante i colloqui. Vi è l'impegno a formare il personale coinvolto nel processo di assunzione sulla parità di genere e sui *bias* cognitivi.

2.2 GESTIONE DELLA CARRIERA E SVILUPPO PROFESSIONALE

L'organizzazione assicura equità tra i generi nelle opportunità di crescita e avanzamento professionale.

- **Pari opportunità:** Ci si impegna a offrire pari opportunità di sviluppo senza distinzioni di genere, definendo standard trasparenti e coerenti con i processi di gestione delle performance e sviluppo del talento.
- **Formazione e Leadership:** Si garantisce la partecipazione equa e paritaria a percorsi di formazione e di valorizzazione delle competenze, con la presenza di entrambi i sessi, inclusi corsi sulla leadership. Si promuove la promozione, l'istruzione, la formazione e lo sviluppo professionale delle donne.
- **Mobilità e Successione:** Si attuano politiche di mobilità interna e di successione a posizioni manageriali coerenti con i principi di un'organizzazione inclusiva e rispettosa della parità di genere. Si mira al bilanciamento di genere nelle posizioni di leadership aziendale, in correlazione con il settore specifico e le mansioni.
- **Valutazione delle Performance:** Il processo di valutazione è condotto senza



discriminazioni di genere, utilizzando il feedback come momento di crescita. La diversità di genere e le pari opportunità sono criteri chiave per la valutazione delle *performance* di dirigenti.

 BIZAWAY	POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE	POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE Rev. 0 del 02/07/2025
--	---	---

2.3 EQUITÀ SALARIALE E REMUNERATIVA

L'organizzazione adotta pratiche di remunerazione eque per medesimo livello di inquadramento e a parità di competenze.

- **Trasparenza:** La determinazione, corresponsione e modifica della retribuzione sono basate esclusivamente sul ruolo e sulle responsabilità. Si garantisce la tutela dell'equità remunerativa per generi e livelli.
- **Monitoraggio:** Si implementa un meccanismo di controllo per evitare pratiche che non corrispondano alle politiche non discriminatorie dichiarate, includendo stipendi, benefit, bonus e programmi di welfare.
- 2.4 Genitorialità e Conciliazione Vita-Lavoro

L'organizzazione garantisce politiche volte a favorire e tutelare la genitorialità e la cura da parte dei *caregivers*, sostenendo i propri dipendenti.

- **Supporto:** Si garantiscono benefici e iniziative che valorizzino l'esperienza della genitorialità come momento di acquisizione di nuove competenze, a tutela della relazione tra persona e azienda prima, durante e dopo la maternità e paternità. Si sostengono azioni di informazione e accompagnamento alla maternità/paternità.
- **Flessibilità:** Si garantisce un equilibrio tra vita lavorativa e familiare/personale (*work-life balance*), applicando un'organizzazione lavorativa flessibile, inclusa la possibilità di *smart working* o telelavoro. Si evitano discriminazioni durante e dopo i periodi di congedo.



3 COMUNICAZIONE, MARKETING E PUBBLICITÀ

L'organizzazione si impegna 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.

3.1 COMUNICAZIONE DELLA POLITICA E VALORI

La Politica per la Parità di Genere è adeguatamente comunicata e diffusa all'interno della Società (tramite intranet) e condivisa con gli *stakeholder* mediante pubblicazione sul sito web, con l'obiettivo di generare un impatto positivo e creare maggiore valore.

3.2 IMPEGNO ESTERNO

- **Rappresentanza Equa negli Eventi:** Si garantisce l'equa rappresentanza di genere nei panel, tavole rotonde, convegni ed eventi pubblici che l'organizzazione organizza o patrocina.
- **Promozione dell'Equità:** Durante la promozione degli eventi, l'organizzazione evidenzia il proprio impegno verso l'equità di genere come valore distintivo.
- **Dignità nel Marketing:** Si promuove il rispetto della dignità delle donne in tutte le attività di marketing.
- **Diffusione:** L'organizzazione si impegna a promuovere politiche per la parità di genere e l'inclusione mediante *post* e pubblicazioni sul proprio sito internet e sui *social media*.

4 MONITORAGGIO, REVISIONE E RISORSE

L'applicazione della Politica è monitorata costantemente, con la raccolta di dati e la pubblicazione di un riepilogo annuale per valutare i progressi.

L'Alta Direzione assegna adeguate risorse finanziarie (budget) e responsabilità al fine di perseguire gli obiettivi di parità di genere. La Politica è revisionata con frequenza almeno annuale, in coordinamento con il Comitato Guida.