

**KLEIN RUSSO SRL**

**POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE**

ED.	00
REV.	01
DATA	30.09.2025
COD.	Allegato08

Sistema di gestione in conformità a UNI PdR 125:2022

**POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE**

Conforme a Uni PdR 125:2022

REV	DATA	OGGETTO	EMSSIONE	APPROVAZIONE
00	30.09.2025	Prima emissione della Documentazione	RSG	DIR
01	30.09.2025	Approvazione del comitato per la Parità di Genere		COM

ED.	00
REV.	01
DATA	30.09.2025
COD.	Allegato08

Sistema di gestione in conformità a UNI PdR 125:2022

## Introduzione

La **KLEIN RUSSO SRL** è impegnata a promuovere un ambiente di lavoro che rispetti i principi di parità di genere, diversità e inclusione (D&I), consapevole che tali valori siano fondamentali per la crescita e la sostenibilità aziendale. In linea con la prassi UNI/PdR 125:2022, questa politica formalizza il nostro impegno verso la creazione di un ambiente in cui ogni individuo si senta rispettato, valorizzato e supportato nel proprio sviluppo professionale.

La **KLEIN RUSSO SRL** garantisce le migliori condizioni di lavoro in accordo con la Normativa sulla Salute e Sicurezza dei Lavoratori. A tal riguardo, inoltre, si impegna a tutelare l'integrità morale dei propri collaboratori salvaguardandoli da atti di violenza psicologica e contrastando qualsiasi forma discriminatoria o lesiva della persona e delle idee.

## Obiettivi della Politica

- Promuovere la Parità di Genere:** Garantire pari opportunità di accesso e sviluppo professionale per tutte le persone, senza discriminazioni basate sul genere.
- Incorraggiare la Diversità:** Valorizzare la diversità di ogni individuo, riconoscendo che le differenze personali (genere, età, etnia, orientamento sessuale, abilità, background) arricchiscono la cultura aziendale e potenziano l'innovazione.
- Favorire l'Inclusione:** Creare un ambiente di lavoro dove ogni persona sia libera di esprimere le proprie idee, opinioni e punti di vista, contribuendo in modo attivo al successo collettivo di **KLEIN RUSSO SRL**.

## Principi Fondamentali

**KLEIN RUSSO SRL** si impegna a:

- Assicurare Equità e Pari Opportunità:** Tutti i processi di selezione, sviluppo, valutazione e retribuzione sono fondati su criteri di equità e meritocrazia, senza pregiudizi di genere.
- Sostenere l'Equilibrio Vita-Lavoro:** L'azienda promuove politiche che facilitino la conciliazione tra vita lavorativa e privata, come modalità di lavoro flessibili e congedi parentali per entrambi i genitori.
- Combattere la Discriminazione:** Ogni forma di discriminazione o molestia è vietata e soggetta a sanzioni disciplinari. #RagioneSociale# promuove un ambiente rispettoso e privo di comportamenti offensivi.

ED.	00
REV.	01
DATA	30.09.2025
COD.	Allegato08

Sistema di gestione in conformità a UNI PdR 125:2022

## Politiche di Implementazione

**KLEIN RUSSO SRL** considera le proprie persone un asset primario per il raggiungimento degli obiettivi di business e di evoluzione dell'offerta, pertanto, assicura formazione e coinvolgimento attivo delle persone nelle fasi della proposizione, favorendo il lavoro di squadra e condizioni di lavoro che tutelino l'integrità psicologica delle persone e favoriscano la creatività e l'iniziativa personale.

### 1. Reclutamento e Sviluppo del Personale:

- **Pari Accesso:** Assicurare che i processi di reclutamento siano liberi da stereotipi di genere, garantendo pari opportunità a candidati di qualsiasi genere.
- **Formazione e Crescita Professionale:** Promuovere programmi di formazione continua e percorsi di carriera basati sulle competenze e sul merito, in modo equo e inclusivo.

### 2. Equità Retributiva:

- Effettuare analisi periodiche delle retribuzioni per garantire la parità di genere nella compensazione, con specifica attenzione a eliminare eventuali disparità non giustificate.

### 3. Supporto alla Conciliazione Vita-Lavoro:

- Implementare misure che consentano una maggiore flessibilità, come orari di lavoro personalizzati, telelavoro e supporto per i genitori, senza distinzioni di genere.

### 4. Comunicazione Inclusiva:

- Adottare un linguaggio inclusivo in tutte le comunicazioni aziendali, evitando stereotipi di genere e promuovendo un'immagine equa e rappresentativa di tutte le persone.

### 5. Formazione e Sensibilizzazione sulla Parità di Genere e D&I:

- Organizzare regolari attività di formazione per sensibilizzare il personale sui temi della parità di genere e della diversità e inclusione, favorendo una cultura aziendale inclusiva.

ED.	00
REV.	01
DATA	30.09.2025
COD.	Allegato08

Sistema di gestione in conformità a UNI PdR 125:2022

### Monitoraggio e Valutazione

KLEIN RUSSO SRL si impegna a monitorare regolarmente i risultati delle sue politiche di parità di genere e D&I, attraverso:

- Indicatori di Parità:** Analisi degli indicatori di parità (come il divario retributivo di genere, la rappresentanza di genere nei diversi livelli aziendali, l'accesso a formazione e promozioni) per identificare aree di miglioramento.
- Questionari e Feedback dei Dipendenti:** Raccolta regolare di feedback per valutare il grado di inclusione percepito e identificare eventuali problematiche legate alla parità e alla diversità.
- Rapporti Periodici:** Redazione di un rapporto periodico per valutare i progressi rispetto agli obiettivi della politica e presentare eventuali azioni correttive.

### Ruolo della Direzione

La Direzione di KLEIN RUSSO SRL si impegna a sostenere e implementare attivamente questa politica, assumendosi la responsabilità di garantire l'efficacia delle iniziative di parità di genere e inclusione e promuovendo una cultura basata sul rispetto e sulla valorizzazione di ogni persona.

### Coinvolgimento dei Dipendenti

KLEIN RUSSO SRL promuove una cultura partecipativa e invita tutti i dipendenti a contribuire al successo delle politiche di parità di genere e D&I. Ogni persona è incoraggiata a rispettare e promuovere i principi di questo documento e a segnalare eventuali violazioni in modo sicuro e confidenziale.

### Conclusione

La politica di Parità di Genere, Diversità e Inclusione di KLEIN RUSSO SRL rappresenta il nostro impegno a costruire un ambiente di lavoro equo e accogliente, consapevole che il valore di ogni persona contribuisce al successo della nostra azienda. La Direzione e i dipendenti lavorano insieme per realizzare una cultura aziendale rispettosa e inclusiva, in cui ogni persona sia riconosciuta e valorizzata per le proprie competenze e potenzialità.

ROMA (RM), 30.09.2025

Presidente Comitato

Sandro Volpe