



UNI/PDR 125:2022
**POLITICA PER LA PARITÀ
DI GENERE E COLLEGATE**

Aggiornamento del 11/10/2024

MISSION E VISIONE STRATEGICA

Fondata nel 1991, Adria Congrex è una delle principali società specializzate nell'organizzazione di congressi, eventi e meeting di alto profilo. Con oltre tre decenni di esperienza nel settore, abbiamo costruito una reputazione solida basata su professionalità, innovazione e un impegno costante verso l'eccellenza. Nel corso degli anni, abbiamo collaborato con numerosi enti, istituzioni e aziende, offrendo soluzioni su misura che soddisfano le esigenze specifiche di ciascun cliente.

La nostra missione è fornire servizi di altissima qualità, che non solo soddisfano, ma superano le aspettative dei nostri clienti. Ci impegniamo a creare esperienze memorabili, sostenibili e di impatto, valorizzando ogni dettaglio e garantendo un livello di servizio impeccabile. Crediamo che ogni evento sia un'opportunità unica per creare valore e connessioni significative.

La nostra visione è essere riconosciuti a livello internazionale come leader nell'organizzazione di eventi, distinguendoci per l'innovazione, la sostenibilità e l'attenzione al dettaglio. Vogliamo essere il punto di riferimento per clienti che cercano eccellenza, creatività e un partner affidabile per la realizzazione dei loro progetti.

Da sempre perseguiamo strategie aziendali mirate all'espansione del nostro mercato, alla fidelizzazione di clienti e stakeholder, e all'ottimizzazione delle risorse per garantire uno sviluppo continuo e costante.

La nostra crescita si basa su principi chiave come l'etica, la parità e l'uguaglianza, l'integrità, la trasparenza, la cura verso il cliente, la valorizzazione delle persone, l'innovazione, l'impegno ambientale e la redditività, tutti considerati interconnessi per promuovere una sostenibilità economica, sociale e ambientale sinergica.

Il nostro impegno, infatti, si basa su un approccio olistico, che considera l'interconnessione tra aspetti ambientali, sociali ed economici, al fine di massimizzare l'impatto positivo delle nostre attività.

IL PERCORSO VERSO LA PARITÀ DI GENERE

In Adria Congrex, siamo fermamente convinti che la parità di genere non sia solo una questione di giustizia sociale, ma anche un elemento essenziale per il successo e la sostenibilità della nostra organizzazione. La nostra adesione alla certificazione UNI PdR 125:2022 per la Parità di Genere rappresenta un impegno concreto e misurabile verso la promozione di un ambiente di lavoro equo, inclusivo e rispettoso delle diversità.

La Politica per la Parità di Genere di Adria Congrex è stata sviluppata con l'obiettivo di garantire pari opportunità a tutti i dipendenti, indipendentemente dal genere, e di valorizzare le competenze e le potenzialità di ciascuno. Riconosciamo che la diversità di genere apporta una ricchezza di prospettive, innovazione e creatività, elementi chiave per il nostro continuo sviluppo e successo.

I PRINCIPI ISPIRATORI

I Principi fondamentali alla base della nostra Politica per la Parità di Genere sono:

- **ETICA E INTEGRITA'**
- **VALORIZZAZIONE E RISPETTO DELLE PERSONE**
- **IMPARZIALITÀ E INCLUSIVITÀ**
- **CORRETTEZZA E TRASPARENZA**
- **TUTELA DELLA PERSONA**
- **CONTRASTO AD OGNI FORMA DI VIOLENZA E DISCRIMINAZIONE**

In Adria Congrex crediamo nel valore di trattare tutte le persone in modo dignitoso, equo ed inclusivo.

Riconosciamo, rispettiamo e valorizziamo le diversità delle persone e riteniamo che fornire pari opportunità e promuovere una cultura dell'inclusione sia fondamentale per il successo dell'azienda e il benessere delle nostre persone.

A tal fine ci impegniamo a sviluppare un ambiente di lavoro improntato alla meritocrazia e al benessere individuale, aperto al confronto e alla collaborazione, in cui ogni persona può sentirsi accolta, ascoltata, rispettata e libera di esprimere sé stessa e il proprio potenziale.

Lo sviluppo di una cultura di equità e inclusione si armonizza con il nostro **Codice Etico** che prevede che ogni persona sia chiamata ad agire e comunicare in maniera consapevole, sostenendo e salvaguardando i diritti umani universalmente riconosciuti e i temi di diversità e inclusione, nel rispetto dei principi di uguaglianza, imparzialità, tutela della dignità e della sicurezza personale ed eliminazione di ogni forma di violenza e discriminazione.

L'attenzione con la quale Adria Congrex concentra i propri impegni, affinché il proprio *Sistema di Gestione per la Parità di Genere (SGPG)* soddisfi i requisiti specificati nella UNI/PdR 125:2022, è ispirato - in linea con la *Strategia per la parità di genere 2020-2025 definita dall'Unione Europea* - al perseguimento dei seguenti obiettivi:

- aumento della partecipazione delle donne al mercato del lavoro;
- riduzione del divario retributivo e pensionistico fra uomini e donne, anche per combattere la povertà femminile;
- promozione della parità tra uomo e donna nel processo decisionale;
- contrasto agli stereotipi, alla violenza di genere e protezione e sostegno alle vittime.

L'IMPEGNO DELLA DIREZIONE

Per favorire il raggiungimento dei principi e degli obiettivi enunciati, la Direzione di Adria Congrex ritiene fondamentale la continua adozione del SGPG al fine di sviluppare un modello organizzativo che promuova la parità di genere e valorizzi l'equità e l'inclusività e che tuteli il benessere psico-fisico delle persone eliminando ogni ostacolo alle pari opportunità di donne e uomini nel lavoro, sia a livello culturale che a livello organizzativo.

Adria Congrex, con tutte le sue persone, si impegna a:

- sostenere a tutti i livelli la diffusione di una **cultura basata sul rispetto reciproco delle diversità e delle pari opportunità**, con particolare attenzione a quelle di genere, al fine di promuovere l'espressione del potenziale di ognuno;
- garantire, nello svolgimento del nostro lavoro, **rispetto, pari opportunità, equità e meritocrazia per ogni persona in ogni processo aziendale**: dalla ricerca e selezione delle risorse umane all'accesso alla formazione, dalla definizione delle politiche retributive alla valutazione delle performance e all'attribuzione dei sistemi premianti, dalla selezione dei fornitori all'erogazione dei servizi/fornitura dei prodotti;
- favorire un corretto **equilibrio tra vita professionale ed extra professionale** di chi collabora con Adria Congrex, senza vincoli di genere, attraverso modalità di lavoro flessibili, tali da favorire la conciliazione tra attività professionale e vita privata;
- **valorizzare la genitorialità** come momento importante di vita e di crescita personale e professionale sia per le mamme che per i papà;
- adottare **strumenti per prevenire ogni forma di discriminazione** di genere e per contrastare qualsiasi atto lesivo della dignità del personale, indipendentemente dal ruolo ricoperto e dal livello di responsabilità;

- favorire azioni di **formazione, informazione e sensibilizzazione del personale** sui temi delle pari opportunità e dell'empowerment femminile, evitando stereotipi e promuovendo la visibilità del contributo femminile;
- promuovere una **comunicazione, anche attraverso attività di marketing**, che dichiari in modo trasparente la volontà di conseguire la parità di genere e valorizzare la diversità e supportare l'empowerment femminile;
- **promuovere la Parità di Genere anche fuori dai confini aziendali** nell'ambito degli eventi organizzati da Adria Congrex e dei rapporti con Clienti, Fornitori e Stakeholder in generale.

POLITICHE SPECIFICHE SULLA PARITÀ DI GENERE

Adria Congrex ha sviluppato politiche specifiche sulla parità di genere per fornire gli input necessari alla formulazione del Piano Strategico per la parità di genere. Queste politiche sono essenziali per individuare, sviluppare e attuare le procedure dedicate alla promozione della parità di genere, tenendo conto del contesto specifico della nostra organizzazione.

Le nostre policy per la parità di genere, elaborate in linea con la nostra politica aziendale, includono:

1. Selezione ed assunzione (recruitment)
2. Gestione della carriera
3. Equità salariale
4. Genitorialità e cura
5. Conciliazione dei tempi vita-lavoro (*work-life balance*)
6. Attività di prevenzione di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia) sui luoghi di lavoro

Queste policy riflettono l'impegno di Adria Congrex nel garantire un ambiente di lavoro equo e inclusivo, dove ogni individuo ha pari opportunità di crescita e sviluppo professionale.

Nello specifico, gli impegni assunti da Adria Congrex sono:

Selezione ed assunzione (recruitment)

Adria Congrex consolida processi di reclutamento e selezione diretti a eliminare qualsiasi tipo di discriminazione e garantire equità e meritocrazia, valorizzando le diversità.

Per questo motivo le offerte di lavoro sono costruite in modo *gender neutral*, scritte utilizzando un linguaggio inclusivo, e la scelta della candidatura più adatta per ogni posizione viene basata esclusivamente su esperienze, capacità e competenze, prevedendo un'apposita formazione su parità di genere, bias e stereotipi per le persone coinvolte in tali processi.

Adria Congrex non permette che durante i colloqui siano effettuate domande/richieste relative ai temi del matrimonio, della gravidanza o delle responsabilità di cura.

All'interno del processo di *onboarding*, Adria Congrex esplicita l'importanza riconosciuta al tema dell'equità, della diversità, dell'inclusione e della Parità di Genere, richiedendo alle proprie persone di esprimere nel loro lavoro quotidiano e nell'ambito degli eventi organizzati, questa attenzione attraverso i loro linguaggi, comportamenti e azioni, concorrendo così ad aiutare la nostra società a fornire pari opportunità nel mondo del lavoro e prevenire bullismo, molestie, vittimizzazione e discriminazione.

Gestione della carriera

Adria Congrex promuove una cultura basata sulla meritocrazia e sul rispetto delle persone indipendentemente dal genere.

Nel corso del processo si promuove la creazione di piani di sviluppo senza nessuna discriminazione di genere, favorendo un confronto costruttivo volto alla responsabilizzazione grazie all'utilizzo del feedback inteso come miglioramento continuo.

Adria Congrex si impegna ad offrire pari opportunità nello sviluppo professionale e nelle promozioni, basandole esclusivamente sulle capacità ed i livelli professionali, rivolgendo opportunità di carriera e programmi di sviluppo professionale a tutti i suoi dipendenti indistintamente senza alcuna disparità di genere.

La valutazione delle prestazioni è basata su responsabilità, competenze e risultati, incentivando un dialogo costruttivo e rispettoso tra Responsabili e Collaboratrici/Collaboratori, rafforzando l'impegno di ognuno rispetto agli obiettivi e alle sfide dell'azienda.

Per tutto il personale è prevista la possibilità di mobilità interna, candidandosi alle posizioni aperte internamente garantendo che i passaggi siano stabiliti sulla base dei risultati conseguiti (merito), definiti e misurati in maniera trasparente attraverso criteri oggettivi e legati all'ambito lavorativo anche facendo uso di strumenti di valutazione della performance e del potenziale.

Infine, Adria Congrex si impegna a coinvolgere, in maniera equa, in tutte le iniziative e percorsi formativi sia donne che uomini.

Equità salariale

La politica di remunerazione di Adria Congrex è guidata dai principi di oggettività, equità e trasparenza.

L'Organizzazione garantisce le stesse opportunità di crescita e di sviluppo valorizzando all'interno di ogni ruolo il merito di chi li ricopre, con interventi retributivi sul fisso e sistemi di incentivazione variabile costruiti e ancorati al riconoscimento delle responsabilità, ai risultati conseguiti e alla qualità dell'apporto professionale, tenendo conto del contesto e dei riferimenti di mercato applicabili per cariche analoghe o per ruoli di livello assimilabile per responsabilità e complessità.

Adria Congrex si impegna a garantire equità e opportunità di accesso ai medesimi trattamenti retributivi a tutti i propri dipendenti, indipendentemente dal genere.

Genitorialità e cura

Nel rispetto della persona e delle normative, Adria Congrex riconosce il pieno godimento del diritto del congedo di maternità e paternità, sostenendone la diffusione per una partecipazione condivisa a tutti gli aspetti che questo importante momento di vita comporta.

Adria Congrex si impegna a informare, tutelare, supportare e valorizzare le persone prima, durante e dopo i periodi di assenza dal lavoro per maternità, paternità e malattia, assicurando che la persona e il team di lavoro affrontino questi momenti in modo consapevole, costruttivo e inclusivo.

Conciliazione dei tempi vita-lavoro (work-life balance)

Adria Congrex considera la collaborazione, l'aiuto reciproco e lo spirito di servizio tra Colleghi e Colleghe piena espressione del principio di rispetto delle persone.

Nella volontà di sostenere il benessere psicofisico individuale e familiare delle proprie persone, Adria Congrex fornisce al proprio personale la possibilità di gestire il tempo da dedicare alla vita e al lavoro attraverso un bilanciamento di equilibri che tenga conto sia degli obiettivi di business aziendali, sia del benessere psicofisico del lavoratore derivante da una maggiore libertà di autodeterminazione.

I principi alla base della conciliazione dei tempi di vita-lavoro sono i seguenti:

- Le misure work-life balance sono rivolte a tutto il personale a prescindere dal genere;
- Adria Congrex adotta il part time, la flessibilità degli orari e il lavoro da remoto, in base alle singole esigenze;

- Adria Congrex permette il collegamento telematico con tutto il personale che lavora dall'esterno (a prescindere dal contratto), per operazioni di lavoro e la partecipazione alle riunioni.

Attività di prevenzione di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia) sui luoghi di lavoro

Qualsiasi condotta di violenza e molestia sul lavoro non è tollerata in quanto in contrasto con i valori e con l'impegno di Adria Congrex.

Adottiamo tolleranza zero per ogni forma di mobbing, molestia, vessazione, diffamazione, o qualsiasi altro comportamento offensivo basato su caratteristiche individuali o che possa umiliare, offendere, intimidire o insultare altre persone, realizzati da parte di Dipendenti, Lavoratori/trici, Candidati/e, Clienti, Fornitori, Partecipanti agli eventi o qualsiasi altro Stakeholder, e prende in considerazione le segnalazioni di episodi di tale fattispecie verificatisi nel corso delle attività lavorative. Tutti i dipendenti devono essere trattati e devono trattarsi reciprocamente con dignità e rispetto.

Chiunque ritenga di essere stato/a discriminato/a o trattato/a in modo iniquo o abbia riscontrato la mancanza di Parità di Genere nel contesto aziendale, è sensibilizzato/a a segnalarlo alla Responsabile delle Risorse Umane e/o alla Direzione o utilizzando il sistema di segnalazione dedicato, senza timore alcuno di incorrere in ritorsioni.

Le violazioni a tale Politica potranno attivare l'applicazione di sanzioni disciplinari adeguate e proporzionate, tenendo anche conto dell'eventuale rilevanza penale imputabile al comportamento perpetrato. Tutte le segnalazioni raccolte riguardanti violazioni (o sospette violazioni) della Parità di Genere verranno portate all'attenzione del Comitato Guida.

La presente politica costituisce un'estensione ed al contempo una specificazione dei principi e dei valori chiave distintivi di Adria Congrex come riportato nel suo Codice Etico e di condotta.

MONITORAGGIO E ATTUAZIONE DELLA POLITICA

Adria Congrex reputa fondamentale ascoltare le proprie persone e coinvolgerle nel processo di miglioramento continuo della *people experience journey*, per questo realizza periodicamente indagini sull'intera popolazione aziendale con lo scopo di monitorare la percezione di benessere organizzativo e individuale, anche con specifico riferimento alle tematiche di equità, inclusione e Parità di Genere.

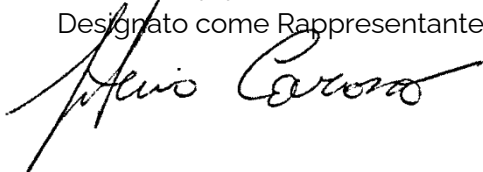
La Politica di Parità di Genere è dinamica e, con periodicità annuale, viene valutata dalla Direzione insieme al Comitato Guida per la Parità di Genere che ne detiene la responsabilità di attuazione modificandola in ragione delle esigenze o delle mutate situazioni.

DIFFUSIONE DELLA POLITICA

La politica sulla parità di genere è comunicata e diffusa a tutto il personale e alle parti interessate mediante la comunicazione interna e la pubblicazione sul sito istituzionale.

Antonio Carasso

Designato come Rappresentante dalla Società Amministratrice



Anna Lisa Fuligni

Direttore Commerciale e Marketing



Veronica Ambrosini

Direttore Operativo

