



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

Approvato da direzione

ZANI WORK S.N.C. di Zani Isabella e Cristina

Via G. Fanin, 10

47522 Cesena (FC)

P.IVA 02085340400

IL PERCORSO VERSO LA PARITÀ DI GENERE

ZANI WORK S.n.c. – operante dal 1999 nel settore della produzione di abbigliamento da lavoro – consapevole del valore strategico delle persone e della responsabilità sociale che ogni organizzazione ha nel promuovere **ambienti di lavoro equi, inclusivi e rispettosi**, ha scelto di adottare un Sistema di Gestione per la Parità di Genere (SGPG) conforme alla UNI/PdR 125:2022.

La decisione di intraprendere questo percorso nasce dalla volontà di integrare i principi di equità e inclusione nei processi organizzativi, nei comportamenti e nella cultura aziendale, riconoscendo la parità di genere come leva di innovazione, sostenibilità e competitività.

ZANI WORK S.N.C., guidata da una compagine femminile e radicata nel territorio, riconosce infatti che la valorizzazione delle differenze e la promozione della parità di genere costituiscono **elementi essenziali per la crescita sostenibile, la responsabilità sociale e il benessere delle persone** che vi operano.

In tale ottica, **ZANI WORK S.n.c.** considera la UNI/PdR 125:2022 non solo come un riferimento normativo, ma come uno strumento pratico per misurare e migliorare il proprio impegno verso la **riduzione del divario di genere, la valorizzazione del merito e la creazione di opportunità equilibrate per tutte le persone**, indipendentemente dal genere, dal ruolo o dall'anzianità.

I PRINCIPI ISPIRATORI

La Politica per la Parità di Genere di **ZANI WORK S.n.c.** si fonda sui seguenti principi:

- **uguaglianza e non discriminazione:** garantire pari opportunità in ogni fase del rapporto di lavoro, dall'assunzione alla crescita professionale, fino alla gestione delle carriere;
- **imparzialità e trasparenza:** assicurare processi decisionali chiari, basati su criteri oggettivi e verificabili;
- **valorizzazione delle competenze:** riconoscere il contributo di ogni persona, promuovendo meritocrazia e sviluppo professionale;
- **benessere organizzativo:** creare un ambiente di lavoro sicuro, collaborativo e rispettoso, che favorisca la conciliazione tra vita privata e vita lavorativa;

- tolleranza zero verso ogni forma di violenza, molestia o discriminazione: adottare strumenti di prevenzione e canali di segnalazione riservati e tutelanti.

L'IMPEGNO DELLA DIREZIONE

La Direzione ritiene fondamentale l'implementazione, l'efficace attuazione e il miglioramento continuo del Sistema di Gestione per la Parità di Genere (SGPG), quale strumento strategico per costruire un modello organizzativo capace di promuovere attivamente la parità di genere e di valorizzare l'equità e l'inclusività in tutti gli ambiti aziendali.

Con la volontà di assicurare la parità di genere attraverso azioni concrete, **ZANI WORK S.n.c.** si è focalizzata sui seguenti aspetti:

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.

In particolare, in merito alle predette aree, la Direzione si impegna:

- ✓ ad 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;
- ✓ a garantire che i processi di selezione, assunzione, gestione della carriera e promozione avvengono secondo criteri trasparenti e meritocratici, assicurando la parità di trattamento e l'assenza di pregiudizi di genere, in linea con la dimensione artigianale e la struttura organizzativa dell'azienda;
- ✓ a favorire la partecipazione equilibrata di donne e uomini in tutte le funzioni e livelli, promuovendo percorsi di sviluppo professionale e di leadership inclusivi, anche attraverso la valorizzazione delle competenze maturate in ambito familiare e sociale;
- ✓ ad assicurare che la retribuzione del personale sia riconosciuta in relazione al ruolo e alle responsabilità, a prescindere dal genere, monitorando costantemente eventuali scostamenti e

adottando misure correttive ove necessario;

- ✓ ad adottare misure di sostegno alla genitorialità e alla cura familiare, per favorire l'equilibrio tra vita professionale e personale, in coerenza con la dimensione e le esigenze operative dell'impresa;
- ✓ a contrastare ogni forma di abuso fisico, verbale o digitale sui luoghi di lavoro, ponendo particolare attenzione anche al linguaggio utilizzato tra e nei confronti del personale, sensibilizzando a una comunicazione il più possibile gentile e neutrale;
- ✓ a favorire azioni di informazione, sensibilizzazione, engagement del personale sui temi delle pari opportunità e dell'empowerment femminile, evitando stereotipi e promuovendo la visibilità del contributo femminile;
- ✓ a promuovere una comunicazione, anche attraverso attività di marketing e pubblicità, che dichiari in modo trasparente la volontà di conseguire la parità di genere e valorizzare la diversità e supportare l'empowerment femminile.

A tale scopo, **ZANI WORK S.n.c.**:

- ha istituito un **Comitato Guida**, responsabile dell'adozione e dell'applicazione continua ed efficace delle politiche per la parità di genere;
- ha sviluppato un **Piano Strategico** con obiettivi specifici, misurabili, raggiungibili ed assegnati come responsabilità di attuazione per le aree più sensibili;
- ha istituito procedure interne che consentono alle risorse di segnalare, anche in modalità anonima, qualsiasi forma di abuso fisico - verbale - digitale incluse le molestie sessuali in ogni forma, e di esprimere le proprie opinioni e dare suggerimenti per il cambiamento nell'organizzazione favorendo il dialogo e il confronto.

ZANI WORK S.n.c. si impegna, altresì, a promuovere l'analisi e l'eliminazione di tutte le eventuali carenze, sia organizzative che informative che possano contribuire all'insorgere di situazioni conflittuali e a garantire una tutela effettiva ad ogni soggetto, che sia stato destinatario di qualsivoglia atto o comportamento pregiudizievole.

Siamo consapevoli che lo sviluppo di un ambiente di lavoro inclusivo richiede un impegno costante ed un contributo di tutta l'organizzazione in termini di linguaggio, politiche, processi, pratiche organizzative, e comportamenti consci e inconsci delle singole persone.

Pertanto, è cura della Direzione garantire formazione generale e specifica in materia, a tutti i livelli, per elevare la sensibilità individuale contro i pregiudizi e gli stereotipi legati al genere.

MONITORAGGIO E ATTUAZIONE

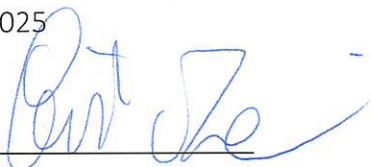
La Politica per la parità di genere, nel quadro più ampio delle linee programmatiche dell'organizzazione, è revisionata o confermata periodicamente in fase di revisione periodica sulla base degli accadimenti, dei cambiamenti e dei risultati dei monitoraggi e delle verifiche, dalla Direzione. La governance della parità di genere è affidata alle titolari, che assicurano che le azioni e gli obiettivi previsti nel Piano Strategico per la Parità di Genere siano periodicamente verificati attraverso indicatori chiave (KPI) in conformità alla UNI/PdR 125:2022.

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.

Cesena, 17/12/2025

Cristina Zani



Isabella Zani

