Politica per la parità di genere

Lo **Studio Associato Stingass** riconosce l'uguaglianza di genere come un elemento imprescindibile di civiltà e di affermazione dei diritti universali dell'umanità oltre che un fattore strategico per l'aumento della creazione di valore e per lo sviluppo dell'azienda. Al fine di ottenere e mantenere la parità di genere in azienda lo **Studio Associato Stingass** impegna il management, i dipendenti e tutti gli stakeholder ad adottare prassi, linguaggi e comportamenti che perseguano tale obiettivo e valorizzino le diversità personali.

Per raggiungere tale obiettivo la Direzione ha definito una politica aziendale per la parità di genere impegnandosi:

- ad applicare prassi di gestione e sviluppo delle risorse umane che promuovano una cultura inclusiva di crescita professionale, garantendo pari opportunità a tutto il personale;
- a comunicare internamente ed esternamente la volontà di perseguire la parità di genere, la valorizzazione delle diversità e a supportare l'empowerment femminile, facendo accrescere la consapevolezza delle capacità delle donne oltre alla possibilità di partecipare e condividere le responsabilità al pari degli uomini e con la società stessa, liberandosi da presupposti culturali e sociali e ruoli prefissati.
- nella eventuale partecipazione a "convegni, tavole rotonde, workshop, eventi vari", a coinvolgere una equa rappresentanza di genere tra i relatori del panel, al fine di rappresentare l'impegno nei confronti dei temi relativi alla parità di genere.
- a garantire, compatibilmente con le necessità dell'organizzazione e in relazione alla tipologia di attività/ruoli, una mobilità interna e di successione rispettosa della parità di genere.
- il rispetto della cultura e strategia aziendale;
- una governance dell'organizzazione volto a definire gli adeguati presidi organizzativi e la parità di genere nella leadership aziendale di alto livello;
- processi 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 ed inclusione delle donne in azienda; promuovendo l'educazione, la formazione e lo sviluppo personale delle donne e l'autonomia;
- equità remunerativa per genere;
- creare un ambiente lavorativo in cui non sussistono discriminazioni di genere;
- diffondere la cultura dell'inclusione attraverso l'informazione e la formazione;
- adottare procedure di Recruitment, Training e Career Development non discriminatorie;
- favorire l'equilibrio fra lavoro e vita privata;
- definire KPI per verificare e misurare le azioni di parità di genere e di inclusione.

La politica per la parità di genere parte dal ridurre in modo graduale ma rigoroso le differenze retributive e di avanzamento nella carriera che possono essere occorse nella lunga storia dell'azienda, altresì sono messe in atto politiche e piani di reclutamento atti a favorire e valorizzare le diversità in senso lato che portano valore e nuovo impulso in tutti i settori e gli ambiti dell'azienda.

Lo **Studio Associato Stingass** da sempre attenta all'evoluzione del mercato e alle esigenze delle imprese attua una politica volta a favorire la parità di genere non solo al proprio interno, ma anche privilegiando relazioni e rapporti commerciali con aziende e imprenditori altrettanto impegnati nelle tematiche di inclusione e parità di genere.

In particolare, l'azienda per ottenere gli obiettivi:

- rifiutare ogni tipo di violenza e prevaricazione di genere, non tollera e punisce questi atteggiamenti e ne favorisce la denuncia.
- favorire la partecipazione agli incontri formativi, webinar e dibattiti di tutti gli addetti indipendentemente dal ruolo e dall'inquadramento contrattuale;
- promuovere politiche attive per la parità di genere e l'inclusione mediante pubblicazione sul proprio sito internet;
- misurare e riportare i progressi nel raggiungimento della parità di genere.

Roma, 01.07.2025