

 ROMA 2018 SINGER PALACE HOTEL	Sistema di Gestione per la Parità di Genere	File: PPDG
	POLITICA PER LA PARITA' DI GENERE	Rev. 0 del 21.10.24
	UNI/PdR 125	Pag. 1 / 4

PRINCIPI

La crescita di Hotelman Singer Palace Hotel Srl si fonda sull'open innovation, sullo sviluppo sostenibile/ e sull'attenzione al benessere dei/delle dipendenti e collaboratori/collaboratrici; l'obiettivo è ambizioso: costruire un futuro migliore grazie all'innovazione e all'utilizzo di tecnologie utili a migliorare la qualità del lavoro e della vita delle persone"

La valorizzazione della pluralità, dell'inclusione e dell'equità rappresenta un elemento fondamentale di un modello di sviluppo sostenibile e costituisce uno dei principi fondanti della **Hotelman Singer Palace Hotel Srl**:

- > **la pluralità** come diversità di pensiero e attitudine che arricchisce la nostra realtà lavorativa e ne diventa patrimonio intangibile;
- > **l'inclusione** come apertura nei confronti dell'altro e dei diversi punti di vista;
- > **l'equità** nell'impegno per dare a tutti le stesse opportunità.

Hotelman Singer Palace Hotel Srl vuole essere un attore attivo nel campo dell'uguaglianza di genere perché la **corporate gender equality** non è solo una scelta etica, ma anche un asset strategico vincente sia per il business aziendale sia per il consolidamento della brand identity interna ed esterna.

Hotelman Singer Palace Hotel Srl crede nel valore delle persone e delle loro differenze, vuole che siano assicurate le stesse possibilità di crescita professionale a tutte le persone presenti in azienda assumendo dunque formalmente l'impegno a promuovere una politica di gestione che ponga attenzione alla diversità, alla parità di genere (tutti i generi), all'empowerment femminile e alle pari opportunità

Hotelman Singer Palace Hotel Srl si impegna, inoltre, a favorire un clima che legittimi l'ascolto, il rispetto, l'espressione delle differenze e la valorizzazione di tutti, ciascuno per la propria unicità, nella consapevolezza che un'azienda più inclusiva genera un miglioramento del clima interno e potenzi la creazione di valore nel lungo periodo. Lo sviluppo di una forma di ascolto attivo permette, nella sua accezione più autentica, di comprendere il messaggio dell'interlocutore nella sua pienezza, inclusa la lettura dei segnali deboli. Questo permette di essere più efficienti ed efficaci e di potenziare la nostra capacità di risoluzione dei problemi.

Per questo **Hotelman Singer Palace Hotel Srl** si è dotato di un **"Piano Strategico per la parità di genere"** che definisce gli impegni in termini di valorizzazione delle diversità e dell'inclusione, equità e parità che si propone di perseguire in tutte le fasi della vita aziendale di ogni persona, negli aspetti organizzativi e operativi e nella comunicazione interna ed esterna.

	Sistema di Gestione per la Parità di Genere	File: PPDG
	POLITICA PER LA PARITA' DI GENERE	Rev. 0 del 21.10.24
	UNI/PdR 125	Pag. 2 / 4

La Direzione promuove, dunque, l'eliminazione di tutte le discriminazioni dovute a genere, età, orientamento sessuale, identità di genere, religione, etnia, disabilità, appartenenza politica e sindacale; si favoriscono l'integrazione, l'accessibilità e la trasparenza.

Tutto ciò consente il miglioramento dell'ambiente lavorativo e del benessere dei singoli e concorre al raggiungimento di un traguardo importante di **sostenibilità** da parte dell'azienda.

La collaborazione tra persone di identità e culture diverse fa sì che le differenze diventino una risorsa preziosa per **Hotelman Singer Palace Hotel Srl**, che si impegna a lavorare proattivamente affinché conoscenze, competenze, visioni, valori e aspirazioni rappresentino uno stimolo e non si trasformino, invece, in motivi di conflitto.

Con la Politica per la Parità di Genere, la Direzione, con il supporto del *Comitato Guida sulle pari opportunità*, offre dunque le linee guida alle prassi organizzative a tutte le funzioni aziendali e, in particolare, all'approccio ai processi.

Nel dettaglio:

■ **RECRUITMENT.** La presenza di persone di genere diverso e, in senso più ampio, di cultura/generazioni/religioni/etnie diverse facilitano la creazione di un contesto capace di produrre nuove idee, soluzioni e prestazioni positive. Questa composizione del corpus aziendale non solo favorisce la crescita di ogni singolo dipendente/collaboratore o amministratore, ma aiuta anche le prestazioni dei team di lavoro e, di conseguenza, è un volano di crescita aziendale.

Hotelman Singer Palace Hotel Srl vuole, dunque, consolidare politiche e piani di reclutamento utili a favorire e valorizzare le diversità impegnandosi a sottolineare l'importanza della meritocrazia: esperienze, capacità e competenze guidano nella scelta dei migliori candidati. L'azienda assicura, inoltre, che le persone coinvolte nei processi di assunzione, quali recruiter e manager, ricevano un'adeguata formazione legata alla parità di genere e agli stereotipi che possono impattare negativamente nei processi di selezione.

■ **COMPENSATION & CAREER e PERFORMANCE EVALUATION.** La politica di remunerazione di **Hotelman Singer Palace Hotel Srl** contribuisce alla realizzazione della missione, dei valori e delle strategie aziendali, nel rispetto dei principi di pluralità, pari opportunità, valorizzazione delle competenze e della professionalità delle persone, **applicando principi di equità e non di discriminazione.**

Gli interventi retributivi, i processi e i sistemi di incentivazione di breve e lungo termine, tenendo conto del contesto e dei riferimenti di mercato applicabili, sono ancorati al riconoscimento delle responsabilità, ai risultati conseguiti e alla qualità dell'apporto professionale.

Hotelman Singer Palace Hotel Srl garantisce meccanismi di protezione del posto di lavoro e di medesimo livello retributivo nel post -maternità e a fronte di politiche di congedi parentali. L'azienda desidera lavorare alla creazione di un management equilibrato ed eterogenea e per questo i contributi di tutti i generi sono equamente valutati nei processi decisionali interni all'organizzazione.

	Sistema di Gestione per la Parità di Genere	File: PPDG
	POLITICA PER LA PARITA' DI GENERE	Rev. 0 del 21.10.24
	UNI/PdR 125	Pag. 3 / 4

- **FORMAZIONE E SVILUPPO PROFESSIONALE.** *Hotelman Singer Palace Hotel Srl* riconosce il valore dell'apprendimento continuo e rende disponibili e facilmente accessibili opportunità di formazione e sviluppo per tutte le proprie persone in azienda, ponendo particolare attenzione alle tematiche EDI e Parità di Genere, incoraggiando tutti a sviluppare il proprio potenziale, affinché i talenti e le risorse individuali possano contribuire a massimizzare l'efficienza dell'Organizzazione stessa.
- **GESTIONE DELLA GENITORIALITA'.** Nel rispetto della persona e delle normative, *Hotelman Singer Palace Hotel Srl* 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. L'Organizzazione 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 le persone affrontino questi momenti in modo consapevole, costruttivo e inclusivo.

In particolare, la Direzione lavora per:

- consolidare servizi di welfare familiare e valorizzazione della genitorialità;
- consolidare e mantenere politiche di *work life balance* e di lavoro flessibile;
- favorire processi di accompagnamento al rientro in azienda dopo lunghi periodi di assenza (maternità, paternità, malattia);
- prevenire le molestie sessuali nei luoghi di lavoro attraverso un percorso dedicato di sensibilizzazione che crei consapevolezza nelle persone e le guidi nei comportamenti quotidiani.

La presente policy è rivolta a tutti e tutte i/le dipendenti di *Hotelman Singer Palace Hotel Srl* e condivisa con tutti i suoi principali stakeholder, consulenti, fornitori e clienti con l'obiettivo di avere un impatto significativo nella propria rete.

IMPEGNI

In linea con i principi enunciati *Hotelman Singer Palace Hotel Srl* riconosce le unicità delle proprie persone, valorizzandone le competenze, le esperienze e le qualità individuali e promuovendo collaborazione, innovazione e creatività. L'obiettivo principale è favorire lo sviluppo del potenziale senza alcuna distinzione, al fine di incoraggiare la libertà di espressione e avere effetti positivi sulla motivazione e sull'operato di tutti i lavoratori.

Hotelman Singer Palace Hotel Srl si impegna pertanto a:

- creare un ambiente di lavoro privo di discriminazioni (inclusi molestie, ritorsioni, volgarità) che favorisca comportamenti trasparenti e inclusivi;
- promuovere strumenti di conciliazione dei tempi vita-lavoro;
- creare un ambiente di lavoro privo di barriere fisiche, sensoriali e tecnologiche, che supporti il benessere fisico, psicologico, finanziario e sociale;

	Sistema di Gestione per la Parità di Genere	File: PPDG
	POLITICA PER LA PARITA' DI GENERE	Rev. 0 del 21.10.24
	UNI/PdR 125	Pag. 4 / 4

- diffondere a tutti i livelli dell'organizzazione cultura e leadership inclusive per promuovere una gestione responsabile dei team di lavoro e per una crescente sensibilità e consapevolezza;
- adottare politiche di selezione, gestione, formazione, sviluppo e remunerazione che garantiscano a tutti le stesse opportunità d'inserimento e di carriera indipendentemente da genere, età, orientamento sessuale, identità di genere, religione, etnia, disabilità, appartenenza politica e sindacale, favorendo un ambiente di lavoro inclusivo tenendo conto delle specifiche esigenze personali;
- applicare il principio *comply or explain in* nella presentazione di candidature di rappresentare tutti i generi, sia per la selezione in sede di assunzione che per l'attribuzione di ruoli, responsabilità e promozioni;
- attivare un modello culturale sostenibile e inclusivo che incida sui territori nei quali **Hotelman Singer Palace Hotel Srl** opera; diffondere regole per adottare principi di rispetto, equità e fiducia reciproca

MONITORAGGIO

Con l'obiettivo di monitorare nel tempo la realizzazione dei principi espressi nella presente Politica, **Hotelman Singer Palace Hotel Srl** si impegna a:

- diffonderla a tutto il personale
- aggiornarla in relazione alle evoluzioni normative e alla strategia aziendale;
- definire dei KPI che, in linea e in coerenza con i principi contenuti nei documenti normativi di riferimento, consentano il monitoraggio e la misurazione dei progressi e dei risultati raggiunti, a sostegno del cambiamento culturale in tema di Diversità, Equità e Inclusione.

La Direzione, con la collaborazione del Comitato per la Parità di Genere, valuta con periodicità annuale la presente policy modificandola in ragione delle esigenze e/o delle mutate condizioni lavorative e legislative.

Roma, 21 Ottobre 2024

La Direzione

	Sistema di Gestione per la Parità di Genere				File: MCPDG	
	MATRICE COMUNICAZIONI				Rev. 0 del 21.10.24	
	UNI/PdR 125				Pag. 1 / 1	

Cosa comunicare		Come comunicare		A chi comunicare		Frequenza	Responsabile
internamente	Esternamente	Internamente	Esternamente	Internamente	Esternamente		
Politica per la Parità di Genere	Politica per la Parità di Genere	Intranet aziendale/Sessioni informative e formative/Incontri periodici	Pubblicazione sul sito Internet aziendale	Tutto il personale	Tutte le parti interessate	In caso di aggiornamento	Direzione/ Comitato Guida
KPI e Piani di miglioramento	//	Incontri periodici	//	Tutto il personale	//	In caso di aggiornamento e comunque annualmente	Direzione/ Comitato Guida
Sessioni formative sui temi relativi al Sistema per la Parità di Genere	//	Bacheca aziendale/posta elettronica	//	Tutto il personale	//	In caso di organizzazione	Direzione/
Resoconto sul Sistema per la Parità di Genere e sul grado di adeguamento alla UNI/PdR 125:2022	//	Riesame della Direzione	//	Management	//	Annualmente	Comitato Guida
Matrice comunicazione	Piano di comunicazione	Pubblicazione sul sito Internet aziendale/ Sessioni informative e formative	Pubblicazione sul sito Internet aziendale	Tutto il personale	Tutte le parti interessate	In caso di aggiornamento e comunque annualmente	Direzione/ Comitato Guida
Comunicazioni relative a opinioni sul tema della parità e alle segnalazioni di violazioni o sospette violazioni del Sistema di Gestione sulla Parità di Genere, nel rispetto della riservatezza	//	Incontri periodici	//	Tutto il personale	//	All'occorrenza	Direzione/ Comitato Guida
Informativa parità di genere e sistema di gestione	//	Mailing list	//	Tutto il personale	//	Iniziale e all'occorrenza	Comitato Guida RPG