Politica Diversità & Inclusione, Parità di Genere

PACE S.p.a. riconosce il valore delle persone e delle loro differenze attraverso un approccio diversificato alla gestione delle risorse umane che assicuri le stesse possibilità di crescita professionale a tutte le persone presenti in azienda.
Riteniamo che si debba sostenere un percorso attraverso cui una persona, indipendentemente dal genere, possa crescere fino a ricoprire ruoli di leadership sempre più complessi, acquisendo competenze, responsabilità e mentalità diverse a ogni passaggio.
Creare una cultura di parità di genere per PACE S.p.a. è alla base della strategia human capital fondamentale per garantire una performance eccellente fondata sul talento e sulla sostenibilità nel lungo periodo.
La presente policy è rivolta ad ogni dipendente e collaboratore di PACE S.p.a. ed è condivisa con tutti i suoi principali Stakeholder con l'obiettivo di avere un impatto maggiore nella propria rete di valore ed essere un punto di riferimento per altre realtà aziendali.
Questo documento offre le linee guida da implementare attraverso prassi e processi per la creazione di un ambiente di lavoro con pari opportunità di genere nell'intero ciclo di selezione, gestione, sviluppo e carriera delle persone.

1. Processo di Selezione e Assunzione (Recruiting)

PACE S.p.a. si impegna in prima linea ad attrarre e assumere persone con diversi background e abilità, perseguendo la parità di genere in fase di selezione e assunzione attraverso l'individuazione di una rosa di candidati tendenzialmente paritetica uomo-donna. Allo stesso tempo, PACE S.p.a. si impegna 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 sulla parità di genere e pregiudizi inconsci che possono impattare negativamente i processi di selezione.

2. Sistema annuale di valutazione della performance

Il sistema di valutazione della performance incentiva il dialogo costante tra responsabili e collaboratori, rafforzando l'impegno di ognuno rispetto agli obiettivi e alle sfide dell'azienda. Nel corso del processo si promuove inoltre 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.
Nella fase di "valutazione finale" la Direzione, in concerto con i vari responsabili si impegna a verificare che la curva delle valutazioni non presenti discriminazioni di genere.
PACE S.p.a. si impegna ad includere la dimensione Diversità e Inclusione all'interno del modello di leadership e di conseguenza nel sistema di performance management.

3. Formazione, sviluppo professionale e comunicazione

PACE S.p.a. offre pari opportunità di sviluppo senza alcuna discriminazione di genere, definendo standard trasparenti e coerenti con i processi di gestione delle prestazioni e di sviluppo di talenti.
Sono previsti momenti formativi diretti a tutto il personale volti alla sensibilizzazione sul tema della valorizzazione delle differenze, la parità di genere, l'inclusione l'impatto sul business che hanno tali tematiche. Nello specifico, vengono sensibilizzate tutte le figure con ruoli di responsabilità e coordinamento di gruppi di lavoro sui temi legati ai pregiudizi inconsci e la capacità di comunicare in maniera inclusiva.
PACE S.p.a. coinvolge, in maniera equa, in tutte le iniziative e i percorsi formativi sia donne che uomini in almeno un incontro formativo all'anno.
L'azienda si impegna fermamente a sostenere e promuovere l'empowerment femminile, al fine di garantire un contesto lavorativo in cui tutte le dipendenti possano esprimere appieno il loro potenziale.
Infine, l'azienda comunica il proprio impegno anche a tutti gli Stakeholder esterni in occasione di eventuali partecipazioni ad eventi o tramite pubblicazioni sui canali online (sito, social ecc.).

4. Valorizzazione del potenziale e percorsi di carriera

PACE S.p.a. promuove una cultura basata sulla meritocrazia e sul rispetto delle persone indipendentemente dal genere. Assicura che nei processi di sviluppo di talenti e piani di successione avvenga un'adeguata selezione di candidate/i del

Politica Diversità & Inclusione, Parità di Genere

genere meno rappresentato, con l'obiettivo di raggiungere l'equilibrio di genere nelle posizioni manageriali (ma garantendo sempre il focus e l'attenzione sulla meritocrazia).
Tramite lo sviluppo di talenti si impegna a far sì che donne e uomini, in egual misura, siano rappresentati nei processi di nomina interni e quindi le liste dei candidati alle posizioni interne siano equamente rappresentate da entrambi i generi.

5. Definizione politiche retributive di breve e medio-lungo termine

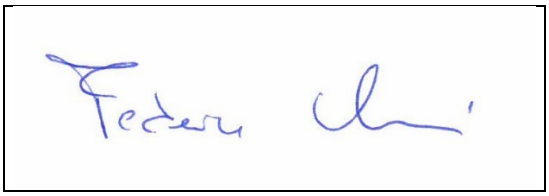
Gli interventi retributivi sono ancorati a principi di riconoscimento delle responsabilità attribuite, dei risultati conseguiti e della qualità dell'apporto professionale profuso, tenendo conto del contesto e dei riferimenti di mercato applicabili per cariche analoghe o per ruoli di livello assimilabile per responsabilità e complessità.
PACE S.p.a. garantisce equità e opportunità di accesso ai medesimi trattamenti retributivi a tutti i dipendenti, indipendentemente dal genere e promuove azioni e comportamenti rispondenti alla cultura dell'Azienda, nel rispetto dei principi di pluralità, pari opportunità, valorizzazione delle conoscenze e della professionalità delle persone, equità e non discriminazione.

6. Aspetti gestionali legati all'organizzazione del lavoro

L'azienda si impegna a migliorare il work-life balance dei suoi dipendenti in tutte le fasi della vita personale e professionale della persona attraverso il supporto dei dipendenti durante e dopo periodi di lunga assenza dal lavoro, evitando qualsiasi discriminazione durante e dopo il congedo, consentendo di rimanere in contatto con l'azienda durante lo stesso e favorendo il reinserimento al termine.
Infine, PACE S.p.a. si impegna a prevenire le molestie sessuali nei luoghi di lavoro attraverso un percorso dedicato di sensibilizzazione sulle molestie di genere che crei consapevolezza nelle persone e le guidi nei comportamenti quotidiani.
A tal fine l'organizzazione ha predisposto anche un canale attraverso cui tutti gli Stakeholder interni ed esterni possono effettuare segnalazioni di molestie o violenze subite da parte del personale di PACE S.p.a.

7. Conclusione del rapporto di lavoro

PACE S.p.a. si doterà di un processo chiaro e condiviso di "exit interview" per raccogliere feedback qualitativi e analizzarli per identificare tempestivamente processi, strumenti o aspetti da migliorare in azienda.
A tal riguardo, particolare attenzione viene data alle persone che escono dall'azienda per ragioni riconducibili al genere (non rientro dalla maternità, non conciliabilità tra impegni familiari vs vita professionale, etc.).

Data ultimo aggiornamento: **05/03/2026**

La Direzione