POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE	MOD-01-F

POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE

L'impegno di Upper Fashion per l'equità di genere e l'inclusione

Upper Fashion si dedica alla costruzione di un ambiente professionale in cui ogni persona possa sentirsi accolta, riconosciuta e valorizzata nella propria unicità. L'organizzazione pone al centro del proprio agire il principio dell'equità di genere e promuove in modo esplicito l'empowerment femminile, quale leva fondamentale per una crescita equilibrata e sostenibile all'interno del contesto lavorativo.

Upper Fashion incoraggia l'adozione di linguaggi e atteggiamenti improntati al rispetto e all'inclusività, con l'obiettivo di creare un clima organizzativo aperto alle differenze e capace di valorizzare il contributo di ciascuno.

La gestione delle persone segue criteri di trasparenza, imparzialità e valorizzazione del merito, assicurando a tutte e tutti pari condizioni di accesso, permanenza e sviluppo professionale, indipendentemente dal genere. In tale ottica, l'organizzazione si impegna a garantire:

- La **neutralità rispetto al genere** nell'attribuzione di incarichi e responsabilità;
- La **parità di accesso** a percorsi formativi e di aggiornamento;
- La **parità di opportunità** nei percorsi di carriera e avanzamento professionale;
- Una **valutazione delle performance** basata esclusivamente su competenze e risultati;
- La **parità retributiva** tra persone con pari mansioni e responsabilità;
- Misure a supporto della **conciliazione tra tempi di vita e di lavoro**, riconoscendo nelle responsabilità familiari una risorsa preziosa per l'organizzazione;
- Una visione della **genitorialità condivisa**, che favorisca e supporti l'utilizzo dei congedi parentali da parte di tutti i generi.

Upper Fashion estende il proprio impegno anche alla sfera della comunicazione e della rappresentazione esterna, adottando un linguaggio professionale e inclusivo in ogni forma di promozione, comunicazione pubblica e partecipazione ad eventi, evitando stereotipi di genere e valorizzando la presenza e il contributo delle donne in ogni ambito professionale.

Consapevole del ruolo cruciale che la cultura interna riveste nel promuovere il cambiamento, l'organizzazione investe in iniziative di **formazione, sensibilizzazione e comunicazione interna**, finalizzate a rimuovere bias culturali, discriminazioni dirette e indirette, nonché ogni forma di violenza o abuso, fisico o verbale, favorendo una cultura aziendale improntata al rispetto, alla dignità e all'inclusione.

L'organizzazione, in relazione all'analisi dei propri processi di business, ha compreso e stabilito i principi da rispettare in riferimento a ciascuno dei seguenti punti

Tali principi costituiscono i criteri ispiratori dei processi volti ad affrontare:

- I gap esistenti in riferimento agli indicatori stabiliti dalla prassi UNI PdR 125:2022
- Le esigenze delle donne presenti in organizzazione, viste come le parti principali interessate ai concreti risultati del sistema

POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE

MOD-01-F

CONTROLLO DOCUMENTO	
Rev.00	07-09-2026
Autore	Elena Sofia Silvestri - RSPG
Stato del documento	☒ In uso ☐ Ritirato