

POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE SANOMA ITALIA

Ambito della policy

Tra i 17 Obiettivi per lo Sviluppo Sostenibile – Sustainable Development Goals, SDGs – dell’Agenda 2030, il goal 5 si prefissa l’obiettivo di raggiungere l’uguaglianza di genere ed emancipare tutte le donne e le ragazze. E più in generale, con il goal 10 si vuole ridurre l’ineguaglianza all’interno e fra le Nazioni.

Per attivare comportamenti virtuosi efficaci, che contribuiscano in maniera attiva a superare gli stereotipi di genere e scardinare le fonti di diseguaglianza, Sanoma Italia ha deciso di dotarsi di un Sistema di Gestione della Parità di Genere.

In quest’ottica, si è impegnata a adottare misure volte a promuovere e tutelare la parità di genere e la leadership femminile, valorizzando le diversità presenti nei ruoli che operano nell’organizzazione e mantenendo processi in grado di sviluppare l’empowerment (potenziamento) femminile.

Il Sistema di Gestione della Parità di Genere (SGPG) si applica a tutte le aree ed ai correlati processi di casa editrice che contribuiscono alla progettazione, produzione, promozione, distribuzione e comunicazione di prodotti editoriali scolastici cartacei e digitali e di corsi e servizi di formazione e aggiornamento professionale in aula, a distanza, in e-learning, nonché a tutte le pratiche HR, inclusi reclutamento, valutazione delle performance, gestione retributiva e percorsi di sviluppo professionale, al fine di garantire parità di opportunità a tutte le persone indipendentemente dal genere e da altre caratteristiche personali (es. età, background culturale, disabilità).

Il suddetto SGPG si applica alla casa editrice in Italia e riguarda tutto il personale operante sul territorio nazionale, inclusi i dipendenti delle sedi di Milano (via C. Arconati 1) e Torino (corso Trapani 16), nonché il personale operante presso sedi distaccate e in modalità di lavoro agile.

Dichiarazione della policy

Nel contesto economico nazionale, l’attuazione del Sistema di Gestione per la Parità di Genere è volta a promuovere e tutelare la parità di genere nelle aziende italiane, con l’intento di produrre un cambiamento sostenibile e durevole nel tempo.

In Sanoma Italia ci impegniamo a favorire e diffondere la cultura e i valori di parità di genere lavorando sulle seguenti aree di intervento:

- opportunità di crescita in azienda e parità di retribuzioni, monitorando costantemente i dati relativi a differenziali retributivi, accesso a ruoli manageriali e partecipazione a percorsi formativi;
- politiche per la gestione della genitorialità e della conciliazione vita-lavoro, incluse misure di supporto per congedi parentali, flessibilità oraria e smart working;
- politiche di gestione dei processi aziendali, con revisione periodica dei processi HR e operativi per rimuovere eventuali discriminazioni e barriere di genere;
- coinvolgimento dei dipendenti tramite diversi “Momenti di ascolto” come: survey, focus group e sessioni di sensibilizzazione, per raccogliere feedback e proporre iniziative migliorative.

In qualità di società operante nel settore Education, ci impegniamo a diffondere la cultura della parità di genere e a promuovere i Global Goals nella scuola e in tutta la comunità educante: attraverso i nostri prodotti e i nostri servizi rivolti a studenti, studentesse e docenti guardiamo al futuro delle giovani generazioni, orientandole al superamento di una visione stereotipata dei ruoli.

Responsabilità strategica per la governance e la comunicazione

La nostra policy è definita dall’Alta Direzione in coordinamento con il Comitato Guida per la Parità di Genere, che ha il compito di promuovere la rimozione di ogni forma di discriminazione e diseguaglianza tra uomo e donna nonché di monitorare e promuovere l’equità in tutte le dimensioni della diversità (es. background

POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE SANOMA ITALIA

culturale, età, disabilità), garantendo trasparenza nei processi decisionali e nelle opportunità di carriera, formazione professionale ed aspetti retributivi.

La nostra policy sulla parità di genere è pubblicata sul nostro sito ed è disponibile a tutti.

Nomina e Mansioni

I Membri del Comitato Guida e il Responsabile per la Parità di Genere sono nominati dall'Amministratore Delegato Mario Mariani in relazione alle competenze, ai ruoli ed alla rappresentatività all'interno dell'organizzazione, con l'obbligo di garantire aggiornamenti semestrali e/o comunque periodici al personale aziendale sulle attività del Comitato e sui progressi rispetto agli obiettivi di parità di genere e diversità.

Gli stessi vengono confermati annualmente.

I Membri del Comitato ed il Responsabile per la Parità di Genere sono tenuti a svolgere il proprio incarico nel rispetto dei principi di professionalità, trasparenza ed indipendenza, nonché in conformità ai principi aziendali.

Del Comitato Guida fanno parte:

- Amministratore Delegato - Mario Mariani;
- Compliance & Privacy Manager - Giulia Migliore in qualità di Responsabile;
- Publisher - Maria Cordini in qualità di Membro;
- Payroll Manager - Monica Costantin in qualità di Membro;
- Digital PM Junior - Eleonora Iuliano in qualità di Membro;
- VP Strategy & Compliance - Roberto Manni in qualità di Membro;
- Communication Manager - Lea Moro in qualità di Membro;
- Innovation & Learning Strategies Lead - Monica Pedralli in qualità di Membro;
- Sr HR Business Partner - Marialuisa Pes in qualità di Membro;
- Manager of General Services-RSPP - Andrea Stroppiana in qualità di Membro.

Le attività del Comitato vengono programmate e coordinate dal Responsabile per la Parità di Genere, che convoca le riunioni su base semestrale o su richiesta di anche uno solo dei membri del Comitato; identifica l'ordine del giorno, gli argomenti da trattare e ne verbalizza il contenuto.

Le riunioni possono svolgersi in presenza o da remoto e possono comprendere la presenza di soggetti terzi qualora utile.

Attività del Comitato

Il Comitato ha il compito e la responsabilità di valutare ed identificare azioni a favore di un contesto lavorativo socialmente sostenibile e che promuova una cultura fondata sul valore della diversità, equità, inclusione e parità di genere, definendo obiettivi annuali (e/o triennali) misurabili (KPI) tra i quali: percentuale di donne in posizioni manageriali, differenziale retributivo di genere, partecipazione a programmi di formazione e sviluppo professionale, numero di iniziative di sensibilizzazione realizzate sia rivolte internamente ai dipendenti sia rivolte all'esterno (es. nei confronti di studenti, docenti, agenti, etc).

In particolare, il Comitato: valuta, approva, revisiona e monitora l'attuazione di politiche, strategie, obiettivi, piani, strumenti e processi in materia di parità di genere; propone iniziative in merito alle modalità di informazione, divulgazione, sensibilizzazione e formazione sui temi di diversità, equità, inclusione e parità di genere; monitora le best practice di gruppo in materia di parità di genere verificandone l'allineamento o proposte più rispondenti alle esigenze locali; definisce il Piano Strategico per la Parità di Genere aziendale individuando per ogni tema rilevante, obiettivi e indici di misurazione (KPIs).

POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE SANOMA ITALIA

Risorse finanziarie

Al fine di consentire l'adempimento delle proprie attività, al Comitato ed al Responsabile per la Parità di Genere è assegnato un budget annuale con obbligo di rendicontazione pubblica interna e revisione da parte dell'Alta Direzione per garantire trasparenza e utilizzo efficace delle risorse in attività che producano impatti concreti.

Data di revisione della policy

La presente politica verrà aggiornata periodicamente in funzione di possibili cambiamenti di contesto, con una revisione almeno annuale a cura del Comitato Guida per la Parità di Genere e approvazione dell'Alta Direzione. Questa politica è stata adottata nel mese di novembre 2024.

Ultimo aggiornamento: **12 gennaio 2025.**