

	Rev	0	SISTEMA GESTIONE	CODICE	DS
				Pagina	1 di 1
	Emissione	30.09.2025	POLITICA PER LA PARITA' DI GENERE	Distribuzione	Pubblico

Motivazioni

Heroes Srl è formata da un gruppo internazionale di **Business Designer**, per aiutare le Aziende a **prendere decisioni complesse** in condizioni di elevata incertezza, per adattarsi ai mutamenti del mercato e **cogliere nuove opportunità**. La missione dell'Organizzazione è molto chiara: **supportare le aziende nella crescita globale, nell'internazionalizzazione e nei processi di turnaround**.

Attraverso un approccio innovativo e tecnologie avanzate, uniamo AI ed esperienza per trasformare le sfide in opportunità, creando strategie su misura per competere nei mercati internazionali.

Insieme alla Qualità, che rimane sempre al centro dei processi e progetti di ristrutturazione al fine di soddisfare pienamente il Cliente, Heroes considera l'implementazione e il mantenimento di un Sistema di Gestione sulla Parità di Genere, un fattore determinante per garantire il soddisfacimento delle aspettative di tutti i portatori di interessi.

La nostra Organizzazione crede nel valore di trattare tutte le persone in modo dignitoso, equo e inclusivo, riconosce, rispetta e valorizza le diversità delle persone e ritiene che fornire pari opportunità e promuovere una cultura dell'inclusione sia fondamentale per il successo dell'azienda e il benessere delle proprie persone. A tal fine si impegna a sviluppare un ambiente di lavoro improntato alla meritocrazia e al benessere individuale, aperto al confronto e alla collaborazione, in cui ogni persona può sentirsi accolta, rispettata e libera di esprimere sé stessa e il proprio potenziale.

Al fine di assicurare la Parità di Genere relativa alla presenza e alla crescita professionale delle donne nell'organizzazione, vogliamo procedere alla valorizzazione delle diversità presenti nei ruoli che operano all'interno e a mantenere processi in grado di sviluppare l'empowerment femminile nelle attività di business, in quanto crediamo in una cultura fondata sul rispetto e sulla valorizzazione della diversità di genere, età, origine, sociale, religiosa, idee politiche, abilità psicofisiche, identità e orientamento sessuale.

L'alta Direzione implementa la politica, in coordinamento con il Comitato Guida e crede infatti che, lo sviluppo di un modello culturale che promuove la parità di genere, oltre a generare "valore sociale" apprezzato nel contesto economico istituzionale europeo, costituisca un fattore di sviluppo dell'organizzazione che, nel percorso che assicura il raggiungimento e il mantenimento dello scopo di certificazione, focalizza i propri sforzi nelle aree predisposte dalla prassi UNI 125:2022 e che sono indicate nel seguente campo di applicazione

	Rev	0	SISTEMA GESTIONE	CODICE	DS
				Pagina	2 di 4
	Emissione	30.09.2025	POLITICA PER LA PARITA' DI GENERE	Distribuzione	Pubblico

Campo Di Applicazione

Assicurare la parità di genere relativa alla presenza e alla crescita professionale delle donne nell'organizzazione

e si fa riferimento alle seguenti aree di indicatori previsti dalla misura e "rinominati" per motivi di sintesi:

1. Cultura e strategia
2. Governance
3. Processi HR
4. Opportunità
5. Equità remunerativa
6. Genitorialità

Obiettivi

Il Sistema di Gestione di **Heroes** si pone come obiettivi:

- Garantire la soddisfazione di tutti i portatori di interessi attraverso il miglioramento continuo dei propri processi;
- Promuovere il potenziale sociale delle persone, ossia promuovere l'integrazione e l'inclusione sociale, coinvolgendo i diversi portatori di interesse del territorio nei servizi alla Persona ed alla Comunità;
- Preservare al meglio l'immagine dell'azienda quale fornitore affidabile e competente;
- assicurare la Parità di genere attraverso azioni concrete nelle seguenti aree:
 - Cultura e strategia: migliorare l'ambiente di lavoro favorendo e sostenendo capacità di inclusione, parità di genere e valorizzazione della diversità di genere; incentivare la lotta ed il superamento di ogni stereotipo, discriminazione o pregiudizio, anche inconsapevole
 - Governance: attuare un modello di governance dell'organizzazione volto a definire gli adeguati presidi organizzativi e la presenza del genere di minoranza negli organi di indirizzo e controllo dell'organizzazione nonché la presenza di processi volti ad identificare e porre rimedio a qualsiasi evento di non inclusione
 - Processi HR: attuare processi in ambito 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

	Rev	0	SISTEMA GESTIONE	CODICE	DS
	Emissione	30.09.2025	POLITICA PER LA PARITA' DI GENERE	Pagina	3 di 4
				Distribuzione	Pubblico

- Opportunità di crescita ed inclusione delle donne in azienda: migliorare la capacità dell'organizzazione di creare accessi neutrali dei generi ai percorsi di carriera e di crescita interni e la relativa accelerazione
 - Equità remunerativa per genere: attuare processi per il bilanciamento della remunerazione in logica di total reward comprendente quindi anche compensi non monetari quali sistemi di welfare e well-being
 - Tutela della Genitorialità e conciliazione vita-lavoro: attuare politiche per supportare il personale nelle loro attività genitoriali e di caregiver.
- Adottare politiche ed obiettivi di parità (indicati in modo più analitico ed esaustivo nel Piano Strategico) all'interno delle seguenti tematiche:
- Selezione ed assunzione: i candidati devono essere selezionati in maniera neutrale con criteri di selezione che si basano su requisiti rivolti alle qualità personali come la professionalità, la competenza, la specializzazione, l'esperienza; la posizione lavorativa deve prevedere una retribuzione riferita alle mansioni ed alle responsabilità e non influenzata dal genere
 - Gestione della carriera: valutazioni eque dei potenziali candidati femminili e maschili nel piano di sviluppo senza discriminazione di genere; la formazione per lo sviluppo delle competenze e della consapevolezza rappresenta un processo fondamentale inteso a rimuovere eventuali difficoltà di carriera e a ripristinare eventuali equilibri di leadership nel genere
 - Equità salariale: la retribuzione delle persone è riconosciuta in relazione al ruolo e alle responsabilità; a chiunque dello staff è riconosciuto il diritto di segnalare eventuali disparità
 - Genitorialità, cura: La nostra organizzazione intende non costituire alcun ostacolo alla genitorialità, supportando la maternità e la paternità attraverso attività intese a soddisfare le esigenze di chi, in ragione del proprio stato connesso alla genitorialità, deve bilanciare il proprio impegno tra il lavoro e le nuove occorrenze emerse
 - Conciliazione dei tempi Vita-lavoro (Work-life balance): intendiamo poter fornire al nostro personale la possibilità di gestire il tempo da dedicare alla vita e al lavoro attraverso un bilanciamento di equilibri che tenga conto sia degli obiettivi di business aziendali, sia del benessere psicofisico del lavoratore derivante da una maggiore libertà di autodeterminazione
 - Prevenzione abusi e molestie: ripudia ogni forma di abuso e di molestia per tale proposito esercita un'attività di prevenzione e repressione del fenomeno a tolleranza zero

	Rev	0	SISTEMA GESTIONE	CODICE	DS
	Emissione	30.09.2025	POLITICA PER LA PARITA' DI GENERE	Pagina	4 di 4
				Distribuzione	Pubblico

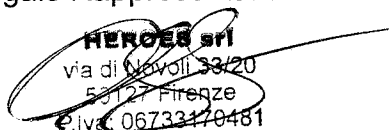
Per raggiungere gli obiettivi di miglioramento prefissati il Sistema di Gestione di **Heroes** definisce:

- una struttura organizzativa che si articola in risorse, responsabilità e procedure;
- piani di mitigazione dei rischi o sviluppo di opportunità mediante obiettivi e traguardi
- adozione di un sistema di monitoraggio (KPI) per garantire che la parità di genere sia gestita adeguatamente

Il presente documento è reso disponibile a tutte le parti interessate tramite il sito internet aziendale

Firenze, 30 Settembre 2025

Il Legale Rappresentante


HEROES srl
via di Novoli 33/20
50127 Firenze
P.Iva 06733170481