



La certificazione della parità di genere



FRASI FORMAZIONE
EDUCATING LEARNING TRAVELLING

POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE E COLLEGATE

10 Giugno 2026, v.3



Sede legale: Via Bergamo 43, 00198 Roma

P.IVA 09504521007

Tel: 06 8411132

Mail: info@frasiformazione.it

Pec: frasi.srl@pec.it

MISSION E VISIONE STRATEGICA

Frasi Srl, con sede legale a Roma e 19 unità locali distribuite in tutto il territorio nazionale, opera ogni giorno nei servizi educativi per l'infanzia, nell'insegnamento delle lingue e nell'organizzazione di summer camp per bambini e bambine, ragazzi e ragazze.

In oltre quindici anni ha gestito più di 30 strutture a livello nazionale, private e aziendali, ospitando ogni giorno oltre 800 bambini e bambine.

Frasi Srl è una rete riconosciuta per la qualità, la trasparenza, l'eccellenza dei servizi proposti e la missione dell'azienda è "Formare per il cambiare il mondo. Una persona per volta".

Fin dalla sua fondazione Frasi Srl ha portato avanti politiche di work-life balance atte a favorire la parità di genere e una serena conciliazione dell'equilibrio vita lavoro di tutto il suo personale.

L'organico di Frasi è composto da un altissimo numero di donne lavoratrici, sia in ruoli dirigenziali che operativi.

Inoltre, grande importanza viene data, nell'approccio educativo proposto ai bambini e bambine nelle scuole tanto quanto nelle politiche sociali e nei contesti lavorativi, all'inclusione di tutte le persone senza alcuna discriminazione nei confronti delle singole differenze.

IL PERCORSO VERSO LA PARITÀ DI GENERE

Con l'obiettivo di svolgere al meglio la propria missione e in coerenza con la visione strategica, Frasi Srl ha deciso di adottare un Sistema di Gestione per la Parità di Genere (SGPG) conforme alla

UNI/PdR125:2022, quale valido strumento per assicurare la parità di genere relativa alla presenza e alla crescita professionale delle donne, valorizzando la cultura inclusiva e l'attivazione di processi in grado di sviluppare l'empowerment femminile.

Il conseguimento della certificazione per Frasi Srl è solo il primo tassello di un percorso d'implementazione delle politiche di parità di genere, nell'ottica del miglioramento e della promozione dell'uguaglianza di genere. La certificazione, infatti, ha l'obiettivo di accompagnare e incentivare l'organizzazione ad adottare policy idonee a ridurre il divario di genere con i conseguenti benefici per il benessere del personale, oltre agli impatti reputazionali ed etici.

I PRINCIPI ISPIRATORI

I Principi fondamentali alla base della Politica per la Parità di Genere di Frasi Srl sono:

- IMPARZIALITÀ E INCLUSIVITÀ
- CORRETTEZZA E TRASPARENZA
- VALORIZZAZIONE DEL PERSONALE
- TUTELA DELLA PERSONA
- CONTRASTO AD OGNI FORMA DI VIOLENZA E DISCRIMINAZIONE

L'attenzione con la quale Frasi Srl concentra i propri impegni, affinché il proprio SGPG soddisfi i requisiti specificati nella UNI/PdR 125:2022, è ispirato - in linea con la *Strategia per la parità di genere 2020-2025 definita dall'Unione Europea* - al perseguimento dei seguenti obiettivi:

- ✓ aumento della partecipazione delle donne al mercato del lavoro;
- ✓ riduzione del divario retributivo e pensionistico fra uomini e donne, anche per combattere la povertà femminile;
- ✓ promozione della parità tra uomo e donna nel processo decisionale;
- ✓ contrasto agli stereotipi, alla violenza di genere e protezione e sostegno alle vittime.
- ✓ facilitare la conciliazione dell'equilibrio vita/lavoro per le donne lavoratrici con figli in età prescolare

L'IMPEGNO DELLA DIREZIONE

Per favorire il raggiungimento dei principi e degli obiettivi enunciati la Direzione di Frasi Srl ritiene fondamentale la continua adozione del SGPG al fine di sviluppare un modello organizzativo che promuova la parità di genere e valorizzi l'equità e l'inclusività.

Frasi Srl si impegna:

- ✓ ad adottare strumenti per prevenire ogni forma di discriminazione di genere e per contrastare qualsiasi atto lesivo della dignità del personale, indipendentemente dal ruolo ricoperto e dal livello di responsabilità;
- ✓ a valorizzare le diversità in ogni processo aziendale: dalla ricerca e selezione delle risorse umane all'accesso alla formazione, dalla definizione delle politiche retributive alla valutazione delle performance e all'attribuzione dei sistemi premianti, dalla selezione dei fornitori all'erogazione dei servizi/ fornitura dei prodotti;
- ✓ a sostenere il welfare familiare delle proprie risorse attraverso modalità di lavoro (*smart working, part time, orari di lavoro flessibili*) tali da favorire la conciliazione tra attività professionale e vita privata;
- ✓ a favorire azioni di informazione, sensibilizzazione, engagement del personale sui temi delle pari opportunità e dell'empowerment femminile, evitando stereotipi e promuovendo la visibilità del contributo femminile;
- ✓ a promuovere una comunicazione, anche attraverso attività di marketing e pubblicità, che dichiari in modo trasparente la volontà di conseguire la parità di genere e valorizzare la diversità e supportare l'empowerment femminile.
- ✓ a contribuire all'incremento della natalità in coerenza con l'obiettivo di fornire servizi all'infanzia di qualità, strutturati per modalità e orari di frequenza in modo da favorire i genitori nella conciliazione della propria vita lavorativa con la gestione dei figli
- ✓ a sensibilizzare e formare il proprio personale dipendente scolastico sulla parità di genere al fine di trasferire alle bambine e bambini che frequentano le scuole detti principi e insegnamenti già in età prescolare

POLITICHE SPECIFICHE SULLA PARITÀ DI GENERE

Si tratta di politiche più specifiche sulla parità di genere e che forniscono gli input necessari per formulare il Piano Strategico per la parità di genere e per individuare, sviluppare e attuare le procedure specificamente dedicate alla parità di genere, in base al contesto di riferimento dell'organizzazione.

Le policy per la parità di genere, sviluppate in relazione alla politica, sono relative ai temi del Piano strategico:

1. Selezione ed assunzione (recruitment)
2. Gestione della carriera
3. Equità salariale
4. Genitorialità, cura
5. Conciliazione dei tempi vita-lavoro (work-life balance)
6. Attività di prevenzione di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia) sui luoghi di lavoro

Nello specifico, gli impegni assunti da Frasi Srl sono:

Selezione ed assunzione (recruitment)

- ✓ *La società si impegna a selezionare ed assumere persone con diverse esperienze e abilità perseguendo la parità di genere nelle diverse fasi di selezione attraverso l'inserimento di un annuncio di lavoro personalizzato per la mansione con la specifica dei requisiti professionali. Si effettua poi uno screening dei curriculum ricevuti tendenzialmente paritetico uomo/donna e si selezionano i candidati più idonei a colloquiare. La valutazione si basa su principi di merito, equità ed esperienza professionale, prevenendo in modo attento qualsiasi discriminazione di razza, genere o religione nella scelta del candidato finale fondata esclusivamente sulla meritocrazia e sull'aderenza della persona alla mission dell'azienda.*
- ✓ *La società si impegna ad istituire una procedura volta alla gestione del personale che oltre a definire le fasi di selezione e assunzione stabilisce anche i principi di neutralità e parità di*

genere su cui queste fasi devono declinarsi. Si impegna altresì a monitorare periodicamente l'adeguatezza della procedura alla prassi di riferimento attraverso il Comitato Guida.

Gestione della carriera

- ✓ *La carriera delle risorse viene definita partendo dalle loro esperienze, predisposizioni e ambizioni. La società predispone Incontri annuali tra i responsabili di funzione e le loro risorse, tali incontri sono momenti fondamentali di valutazione e confronto, utili per favorire l'ascolto reciproco e valutare ambizioni e possibilità per il lavoro futuro.*
- ✓ *L'azienda rivolge attenzione non soltanto alle tematiche obbligatorie della formazione ma offre ad una rosa di candidati paritetica l'opportunità di seguire corsi di formazione, anche durante l'orario di lavoro, su base volontaria che favoriscono lo sviluppo professionale, la leadership e il rafforzamento di soft skills.*
- ✓ *La società si impegna a promuovere un ambiente inclusivo che tenga conto delle diversità e della promozione del benessere psicofisico dei lavoratori/lavoratrici e attraverso il Comitato Guida si impegna a monitorare periodicamente l'adeguatezza degli ambienti di lavoro nonché di prevenzione e gestione delle molestie sul lavoro.*

Equità salariale

- ✓ *Il salario è basato sul CCNL e viene definito in base alla mansione e all'anzianità. Sono previsti eventuali bonus al raggiungimento di obiettivi accordati ex-ante nel rispetto del riconoscimento della produttività individuale indipendentemente dal genere.*
- ✓ *L'azienda attualmente fornisce strumenti di welfare individuale, in particolare fornisce assicurazione sanitaria per il dipendente (a contratto indeterminato), eventualmente estendibile anche al nucleo familiare, e buoni pasto laddove previsti dalla mansione.*
- ✓ *Il Comitato Guida si impegna a monitorare i sistemi di controllo adottati dalla direzione su stipendi ed eventuali bonus riconosciuti al personale stesso al fine di rintracciare eventuali situazioni non conformi alle politiche non discriminatorie.*

Genitorialità, cura

- ✓ *Considerata la prevalenza del genere femminile tra il personale subordinato l'azienda si impegna a supportare anche a tutela della genitorialità le proprie risorse sulle modalità di lavoro, concedendo, su richiesta, part-time temporanei*
- ✓ *L'azienda propone sconti alle proprie risorse sulle tariffe dei campus estivi dalla stessa organizzati al fine di favorire la occupazione femminile anche nel periodo estivo di chiusura delle scuole*
- ✓ *L'azienda si impegna ad accogliere le richieste provenienti dal personale per poter usufruire di periodi di flessibilità lavorativa per accudimento della prole, compatibilmente con le esigenze di organizzazione aziendale.*
- ✓ *Sensibilità aziendale per l'inserimento o il reinserimento nel mondo del lavoro delle lavoratrici neo-mamme. Pur nel rispetto dell'orario contrattuale prefissato viene concesso alle neo-mamme di usufruire di permessi specifici per l'inserimento del proprio figlio al nido fino alla conclusione dell'ambientamento scolastico.*
- ✓ *L'azienda offre un ambiente accogliente e inclusivo per le lavoratrici neo-mamme con un alto tasso di percentuale rientro post-maternità*
- ✓ *Il Comitato Guida si impegna a monitorare le misure e politiche adottate dalla direzione per favorire la genitorialità e cura in conformità alla prassi UniPdR 125:2022.*

Conciliazione dei tempi vita-lavoro (work-life balance)

- ✓ *Per il personale impiegato in ufficio viene concessa la misura di lavoro agile di smart working, nella misura di due giorni a settimana.*
- ✓ *L'azienda si impegna a pianificare le riunioni in orari e modalità che non interferiscano con la conciliazione dei tempi di vita e lavoro*
- ✓ *Il Comitato Guida si impegna a monitorare le misure e politiche adottate dalla direzione per favorire conciliazione dei tempi vita-lavoro in conformità alla prassi UniPdR 125:2022.*

Attività di prevenzione di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia) sui luoghi di lavoro

- ✓ *L'azienda si impegna ad evitare ogni forma di discriminazione come disciplinato nel proprio Codice Etico che viene condiviso con le risorse sin dalla fase della assunzione e a prevenire ogni forma di abuso fisico, verbale o digitale sui luoghi di lavoro.*

- ✓ *L'azienda si impegna altresì a realizzare un corso di formazione per il personale dipendente scolastico sulle metodologie di linguaggio più adatte nella didattica al fine di favorire la conoscenza delle tematiche della parità di genere sin dall'infanzia*
- ✓ *L'azienda prevede la procedura del whistle blowing per consentire alle risorse di manifestare eventuali disagi e segnalazioni in anonimato. L'azienda ha infatti predisposto un canale di segnalazione informatico tramite il quale le risorse possono inviare segnalazioni mantenendo il totale anonimato. La presenza di tale canale è stata comunicata a tutto il personale.*
- ✓ *Il Comitato Guida si impegna a monitorare le misure e politiche adottate dalla direzione per prevenire ogni forma di abuso fisico, verbale e digitale sui luoghi di lavoro, in conformità alla prassi UniPdR 125:2022.*

POLITICHE DI COMUNICAZIONE INTERNA E ESTERNA

La società Frasi srl intende applicare politiche di comunicazione interna ed esterna volte a perseguire la parità di genere, valorizzare le diversità e supportare l'empowerment femminile.

MONITORAGGIO E ATTUAZIONE DELLA POLITICA

La Politica generale sulla parità di genere e quella collegata, nel quadro più ampio delle linee programmatiche dell'organizzazione, prevede, ai fini di valutarne l'idoneità e la necessità di effettuare modifiche o integrazioni, congiuntamente al Comitato Guida per la Parità di Genere, la definizione e il Riesame periodico degli obiettivi sulla parità di genere.

DIFFUSIONE DELLA POLITICA

La politica sulla parità di genere è comunicata e diffusa a tutto il personale e alle parti interessate mediante la comunicazione interna e la pubblicazione sul sito istituzionale.

Qualsiasi comunicazione o segnalazione inerente tematiche di parità di genere può essere inviata tramite mail alla Responsabile del Sistema di Gestione di Parità di Genere in azienda all'indirizzo: martina.alferazzi@frasiformazione.it

DATA

10/06/2026

FIRMA

Il Rappresentante Legale



FRASI SRL