

POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE

Dati societari	operari s.r.l. società benefit Corso Europa, 15 20122 Milano
----------------	--

Codice documento	SGPG_01
Versione documento	1.0
Data versione	29 ottobre 2022

	Responsabile	Data
Elaborazione	Amministratore Delegato	29 ottobre 2022
Approvazione	Consiglio di Amministrazione	29 ottobre 2022

STATO DELLE REVISIONI

Rev	Causa della modifica	Parti modificate
0	Prima emissione	Tutte

Il presente documento è di proprietà di operari s.r.l. società benefit e non può essere riprodotto o divulgato a terzi senza autorizzazione.

INDICE DEL DOCUMENTO

1	SEZIONI DELLA POLITICA	3
2	SCOPO	4
3	LO STATUS GIURIDICO DI SOCIETÀ BENEFIT.....	4
4	RUOLI E RESPONSABILITÀ.....	5
5	PRINCIPI DELLA POLITICA DI PARITÀ DI GENERE	5
6	LINEE GUIDA DELLA POLITICA DI PARITÀ DI GENERE	6
7	INFORMAZIONE E FORMAZIONE	7
8	REVISIONE DELLA POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE.....	8

1 SEZIONI DELLA POLITICA

SEZ.	TITOLO
1	Sezioni della Politica
2	Scopo
3	Lo status giuridico di società benefit
4	Ruoli e responsabilità
5	Principi della Politica di Parità di Genere
6	Linee guida della Politica di Parità di Genere
7	Informazione e formazione
8	Revisione della Politica per la Parità di Genere

2 SCOPO

Valorizzare il pluralismo e le pratiche inclusive nel mondo del lavoro contribuisce al successo e alla competitività delle imprese, riflettendone la capacità di rispondere alle trasformazioni della società e dei mercati.

La Politica per la Parità di Genere definisce il quadro generale all'interno del quale sono individuate le strategie e gli obiettivi che riguardano l'uguaglianza di genere.

In coerenza con le disposizioni normative vigenti e, in particolare, con le previsioni del Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198 – Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246 – la Politica per la Parità di Genere intende eliminare ogni discriminazione basata sul sesso, che abbia come conseguenza o come scopo di compromettere o di impedire il riconoscimento, il godimento o l'esercizio dei diritti umani e delle libertà fondamentali nel lavoro e vuole prevenire tutte le forme di discriminazione basata sul sesso e, in particolare, le molestie e le molestie sessuali nel luogo del lavoro, nelle condizioni di lavoro, nonché nella formazione e crescita professionale.

In tal senso la nostra società intende assicurare la parità di trattamento e di opportunità tra donne e uomini.

Il principio della parità di trattamento non osta al mantenimento o all'adozione di misure che prevedano vantaggi specifici a favore del sesso sottorappresentato.

La Politica per la Parità di Genere presenta i principi e le linee guida che definiscono l'impegno della nostra società nei confronti dei temi relativi alla parità di genere, la valorizzazione delle diversità e l'empowerment femminile.

3 LO STATUS GIURIDICO DI SOCIETÀ BENEFIT

La nostra società è una società benefit e intende perseguire una o più finalità di beneficio comune, mediante una gestione volta al bilanciamento con l'interesse dei soci e con l'interesse di coloro sui quali le attività della società possano avere un impatto; opera in modo responsabile, sostenibile e trasparente nei confronti di persone, comunità, territori e ambiente, beni e attività culturali e sociali, enti e associazioni ed altri portatori di interesse, quali i lavoratori, i clienti, i fornitori, i finanziatori, i creditori, la pubblica amministrazione e la società civile.

Nell'esercizio della propria attività economica, la nostra società intende perseguire una o più finalità di beneficio comune, mediante una gestione volta al bilanciamento con l'interesse dei soci e con l'interesse di coloro sui quali le attività della società possano avere un impatto; opera in modo responsabile, sostenibile e trasparente nei confronti di persone, comunità, territori e ambiente,

beni e attività culturali e sociali, enti e associazioni ed altri portatori di interesse, quali i lavoratori, i clienti, i fornitori, i finanziatori, i creditori, la pubblica amministrazione e la società civile.

In particolare, lo Statuto della nostra società individua una importante finalità di beneficio comune, che rappresenta lo scopo ultimo della politica per la parità di genere:

- realizzare un ambiente di lavoro che assicuri a tutti pari opportunità, la formazione, l'apprendimento continuo e il riconoscimento e l'accrescimento di potenziale e competenze individuali, attraverso la diffusione di una cultura aziendale e di politiche delle risorse umane inclusive, libere da discriminazioni e pregiudizi, capaci di valorizzare i talenti in tutta la loro diversità, specie con riferimento alle donne e ai giovani.

4 RUOLI E RESPONSABILITÀ

Amministratore Delegato: è responsabile, con il supporto del Comitato Guida, di definire e proporre all'approvazione del Consiglio di Amministrazione l'adozione della Politica per la Parità di Genere; è responsabile della efficace attuazione della Politica per la Parità di Genere ed in particolare attua le necessarie azioni di correzione a fronte di deviazioni della Politica per la Parità di Genere

Consiglio di Amministrazione: rappresenta l'Alta Direzione; ed è responsabile di approvare e garantire l'efficace adozione e la continua ed efficace attuazione della Politica per la Parità di Genere; assegna risorse finanziarie, responsabilità ed autorità adeguate per il perseguimento, il raggiungimento ed il mantenimento degli obiettivi di parità di genere stabiliti.

Comitato Guida: è responsabile nel supportare l'Amministratore Delegato nel garantire l'adozione e l'efficace attuazione della Politica per la Parità di Genere.

Responsabile dell'Impatto: è la figura, designata dal Consiglio di Amministrazione e in possesso di competenze organizzative e di genere, responsabile del coordinamento della Politica per la Parità di Genere

5 PRINCIPI DELLA POLITICA DI PARITÀ DI GENERE

La nostra società ha sottoscritto il 1 dicembre 2020 la dichiarazione di sostegno dei Women's Empowerment Principles (WEP) e riconosce pertanto i seguenti principi:

- stabilire una leadership aziendale di alto livello per la parità di genere.
- trattare equamente donne e uomini sul lavoro; rispettare e sostenere i diritti umani e la non discriminazione.

- garantire la salute, la sicurezza e il benessere di tutte le lavoratrici e di tutti i lavoratori.
- promuovere l'istruzione, la formazione e lo sviluppo professionale delle donne.
- implementare sviluppo di impresa, catena di approvvigionamento e pratiche di marketing che diano potere alle donne.
- promuovere l'uguaglianza attraverso iniziative comunitarie e patrocinio.
- misurare e riferire pubblicamente i progressi compiuti verso il conseguimento della parità di genere.

La nostra società utilizza i principi come guida per le azioni che possiamo intraprendere sul posto di lavoro, sul mercato e nella comunità per dare potere alle donne, in modo che le imprese e la società ne traggano vantaggio. Nella nostra Relazione di Impatto e, in linea generale, nelle nostre rendicontazioni di sostenibilità, faremo in modo di usare i dati disaggregati per sesso, così da comunicare a tutti i portatori di interesse i progressi compiuti.

6 LINEE GUIDA DELLA POLITICA DI PARITÀ DI GENERE

La nostra società ha sottoscritto il 18 novembre 2020 la Carta per le pari opportunità e l'uguaglianza sul lavoro. Adottando questa Carta la nostra società intende contribuire alla lotta contro tutte le forme di discriminazione sul luogo di lavoro – genere, età, disabilità, etnia, fede religiosa, orientamento sessuale e altre forme che potrebbero nascere nel tempo – impegnandosi al contempo a valorizzare le diversità all'interno dell'organizzazione aziendale.

In virtù di questa Carta la nostra società si impegna a contribuire al raggiungimento degli obiettivi sopra condivisi e adotta le seguenti linee guida:

- definisce e attua politiche aziendali che, a partire dal vertice, coinvolgano tutti i livelli dell'organizzazione nel rispetto del principio della pari dignità e trattamento sul lavoro;
- individua funzioni aziendali alle quali attribuire chiare responsabilità in materia di pari opportunità;
- supera gli stereotipi di genere, attraverso adeguate politiche aziendali, formazione e sensibilizzazione, anche promuovendo i percorsi di carriera;
- integra il principio di parità di trattamento nei processi che regolano tutte le fasi della vita professionale e della valorizzazione delle risorse umane, affinché le decisioni relative ad assunzione, formazione e sviluppo di carriera vengano prese unicamente in base alle competenze,

all'esperienza, al potenziale professionale delle persone;

- sensibilizza e forma adeguatamente tutti i livelli dell'organizzazione sul valore della diversità e sulle modalità di gestione delle stesse;
- monitora periodicamente l'andamento delle pari opportunità e valuta l'impatto delle buone pratiche;
- individua e fornisce al personale strumenti interni a garanzia della effettiva tutela della parità di trattamento
- fornisce strumenti concreti per favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro favorendo l'incontro tra domanda e offerta di flessibilità aziendale e delle persone, anche con adeguate politiche aziendali e contrattuali, in collaborazione con il territorio e la convenzione con i servizi pubblici e privati integrati; assicurando una formazione adeguata al rientro dei congedi parentali;
- comunica al personale, con le modalità più opportune, l'impegno assunto a favore di una cultura aziendale della pari opportunità, informandolo sui progetti intrapresi in tali ambiti e sui risultati pratici conseguiti;
- promuove la visibilità esterna dell'impegno aziendale, dando testimonianza delle politiche adottate e dei progressi ottenuti in un'ottica di comunità realmente solidale e responsabile.

Nell'attuazione degli obiettivi specifici, sono individuati i seguenti temi materiali relativi alla parità di genere:

- selezione ed assunzione (recruitment)
- gestione della carriera
- equità salariale
- genitorialità, cura
- conciliazione dei tempi vita-lavoro (work-life balance)
- attività di prevenzione di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia) sui luoghi di lavoro

7 INFORMAZIONE E FORMAZIONE

La Politica per la Parità di Genere è adeguatamente comunicata e diffusa all'interno della nostra società ed alle proprie parti interessate; è resa disponibile sul sito della società.

La Politica per la Parità di Genere è oggetto di formazione e sensibilizzazione per

 The logo for 'operàri' features a stylized network of five yellow nodes connected by thin grey lines, positioned to the left of the word 'operàri' in a green, lowercase, sans-serif font.	Politica per la Parità di Genere	Certified  Corporation
--	---	---

tutti gli addetti e le addette, con riferimento ai principi generali, nonché ai pregiudizi e agli stereotipi legati al genere, almeno su base annuale e, in ogni caso, in occasione dell'ingresso in società.

8 REVISIONE DELLA POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE

La Politica per la Parità di Genere è sottoposta a revisione o confermata periodicamente in fase di revisione sulla base degli accadimenti, dei cambiamenti e dei risultati dei monitoraggi e delle verifiche.