

La presente Politica per la Parità di Genere definita dall'Alta Direzione della **BOLIS CARLO S.R.L.** in collaborazione con il Comitato Guida, definisce i principi, gli obiettivi e le indicazioni guida che definiscono l'impegno dell'Organizzazione nei confronti dei temi relativi alla parità di genere, la valorizzazione delle diversità e *l'empowerment femminile*.

A tale scopo, garantisce che la gestione di tutte le fasi del ciclo di vita di una risorsa all'interno dell'Organizzazione – selezione, accesso alla formazione e ai percorsi di crescita, anche retributiva – sia improntata al principio delle pari opportunità, inclusione e della meritocrazia. Opportuni sistemi di segnalazione e monitoraggio vengono garantiti, in modo da identificare ed eliminare ogni possibile disallineamento.

La **BOLIS CARLO S.R.L.** ha deciso di adottare una Policy aziendale orientata alla riduzione del *gender gap* in tutte le aree considerate più critiche: opportunità di crescita professionale in azienda, parità di retribuzione, politiche di gestione delle differenze di genere, tutela della maternità e orientata a misurare, rendicontare e valutare i dati relativi alle diversità con l'obiettivo di colmare eventuali *gap*, prevedendo altresì un budget finalizzato.

La presente Politica per la Parità di Genere è applicabile a tutto il personale interno e al personale esterno che collabora con continuità con l'organizzazione.

La **BOLIS CARLO S.R.L.** si impegna:

- ad applicare prassi di gestione e sviluppo delle risorse umane che promuovano una cultura inclusiva di accesso a mansioni aziendali e di crescita nel percorso professionale, garantendo uguali possibilità a tutto il personale e favorendo il rafforzamento del genere femminile;
- a rispettare ed enfatizzare la cultura della diversità e dell'inclusività, perseguire la creazione delle migliori condizioni possibili per attrarre, far crescere e trattenere persone di talento ed ha per questo stabilito l'obiettivo di definire un piano di welfare aziendale, che preveda iniziative per migliorare il benessere delle Persone, sia sul posto di lavoro che nella conciliazione tra attività professionale e vita privata.
- a comunicare in modo trasparente, internamente ed esternamente (comprese le attività di marketing e pubblicità) la volontà di perseguire la parità di genere, valorizzare le diversità e supportare l'incremento occupazionale del genere femminile;
- a creare un ambiente di lavoro inclusivo, collaborativo, solidale, trasparente e aperto all'ascolto di tutto il personale;
- a garantire equità retributiva di genere, agevolando la partecipazione e la permanenza delle donne nel contesto lavorativo, attraverso il sostegno degli oneri di cura, valorizzando le competenze, assicurando l'equa remunerazione di lavori e occupazioni con equivalente valore socioeconomico;
- ad assicurare uguali opportunità nello sviluppo delle capacità e nell'applicazione dei talenti individuali, garantendo la partecipazione equa e paritaria a percorsi di formazione e di valorizzazione, con la presenza di entrambi i sessi.

La **BOLIS CARLO S.R.L.** definisce gli obiettivi dettagliati nel Piano Strategico attraverso Indicatori di Prestazione (KPI) sulla base delle 6 aree tematiche indicate nella UNI/PdR 125:2022:

- **Cultura e strategia:** miglioramento dell'ambiente di lavoro dell'organizzazione favorendo e sostenendo l'inclusione, la parità di genere e la valorizzazione della diversità di genere.
- **Governance:** attuazione di 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 a identificare e porre rimedio a qualsiasi evento di non inclusione.

- **Processi HR:** attuazione di processi in ambito HR relativi a diversi stadi che caratterizzano il ciclo di vita di una risorsa nell'organizzazione basati su principi di inclusione e rispetto delle diversità.
- **Opportunità di crescita ed inclusione delle donne in azienda:** miglioramento della 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:** attuazione di processi per il bilanciamento della remunerazione.
- **Tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro:** attuazione di politiche per supportare il personale nelle loro attività genitoriali e di caregiver.

La **BOLIS CARLO S.R.L.** predisporre e diffonde agli stakeholder un piano di comunicazione relativo al proprio impegno sui temi della parità di genere e della diversità e inclusione, garantendo che la comunicazione sia coerente con i principi della Politica e con gli obiettivi stabiliti e attuati attraverso il piano strategico.

Al personale è richiesto di rispettare, per le attività di propria competenza, quanto indicato nel Sistema di Gestione e nelle Policy ad esso collegate nonché di applicare quotidianamente i principi contenuti nella presente Politica.

L'idoneità della presente Politica è riesaminata ogni anno durante le attività di riesame del Sistema di Gestione Aziendale. La responsabilità dell'attuazione della presente Politica è affidata al Comitato Guida per la Parità di Genere.

La Direzione

Ai sensi dell'Art.660 c.p. "Chiunque, in un luogo pubblico o aperto al pubblico, ovvero col mezzo del telefono, per petulanza o per altro biasimevole motivo (1), reca a taluno (2) molestia o disturbo è punito, a querela della persona offesa, con l'arresto fino a sei mesi o con l'ammenda fino a euro 516.

Si procede tuttavia d'ufficio quando il fatto è commesso nei confronti di persona incapace, per età o per infermità."

MOTIVO DELLA SEGNALAZIONE (indicare con una X):

- molestia
- molestia sessuale

DATI del/della SEGNALANTE

NOME:

COGNOME:

 Ho assistito sono stata vittima**AUTORE della CONDOTTA**

- Una/un collega
- Un gruppo di colleghi/ colleghe
- Un mio superiore

E precisamente il Sig./i/Sig.ra/re:

OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE

DESCRIZIONE DETTAGLIATA DELLA CONDOTTA:

--

DOCUMENTI ALLEGATI:

- 1) _____
- 2) _____
- 3) _____
- 4) _____
- 5) _____

Luogo _____ data _____

Firma

MOTIVO DELLA SEGNALAZIONE (indicare con una X):

- discriminazione mobbing altro
- abuso verbale abuso digitale

SEGNALANTE

- Ho assistito sono stata vittima

AUTORE della CONDOTTA

- Una/un collega
 Un gruppo di colleghi/ colleghe
 Un mio superiore
- E precisamente il Sig./i/Sig.ra/re:

OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE

DESCRIZIONE DETTAGLIATA DELLA CONDOTTA:

DOCUMENTI ALLEGATI:

- 1) _____
- 2) _____
- 3) _____

Luogo _____ data _____

DATI del/della SEGNALANTE Ho assistito a situazioni NON inclusive sono stata vittima di situazioni NON inclusive**AUTORE della CONDOTTA** Una/un collega Un gruppo di colleghi/ colleghe Un mio superiore

E precisamente il Sig./i/Sig.ra/re:

OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE

DESCRIZIONE DETTAGLIATA DELLA CONDOTTA:

Luogo _____ data _____