

POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE

La Direzione dell'azienda, in Coordinamento con il Comitato Guida, ha deciso di adottare la presente politica per la Parità di genere globale con l'obiettivo di perseguire, valorizzare e tutelare:

- la diversità uomo-donna;
- le pari opportunità sul luogo di lavoro;
- l'empowerment femminile;
- l'integrità psicofisica di tutti i dipendenti affermando la tolleranza zero verso ogni forma di violenza o abuso.

Siamo infatti fermamente convinti che si possa e si debba contribuire ad un cambiamento culturale nella nostra Società al fine di raggiungere una più equa Parità di Genere, anche attraverso iniziative nelle singole organizzazioni che operano nel mondo e in particolare nel nostro Paese.

Ogni nostro sforzo è pertanto proteso verso la massimizzazione dei progressi in materia di occupazione e rappresentanza femminile, attraverso azioni concrete partendo proprio dalla nostra realtà. Per questo motivo ci impegniamo quotidianamente per il superamento della visione stereotipata dei ruoli, attivando e auspicabilmente attraendo i talenti femminili, così da stimolare la crescita economica e sociale del Paese.

Noi, pertanto, crediamo:

- nei principi di Parità e Uguaglianza affermati e tutelati dalla nostra Costituzione;
- nell'obiettivo di una piena occupazione femminile;
- nella effettiva parità tra uomini e donne nel mondo del lavoro;
- nella valorizzazione della attività di cura familiare verso discendenti e ascendenti quale momento di acquisizione di importanti competenze;
- nella necessità di azioni concrete e programmate per favorire l'uguaglianza sostanziale;
- nello strumento della Certificazione di Parità di Genere quale leva efficace di progresso.

Le azioni concrete volte alla realizzazione dei suddetti obiettivi sono definite e programmate nell'apposito "Piano Strategico di Azione", redatto dal Comitato Guida nel rispetto delle "Linee guida sul sistema di gestione per la parità di genere" pubblicate in data 16/03/2022 dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento per le Pari Opportunità e da UNI – Ente Italiano di Normazione.

Il suddetto piano consente di porre costante attenzione ai temi:

- delle opportunità di crescita in azienda e parità di retribuzioni;
- della conciliazione vita-lavoro;
- della gestione dei processi aziendali.

Affinché il presente documento e il Piano Strategico di Azione preservino la necessaria coerenza, efficacia, completezza ed attualità, viene altresì scelto un/una incaricato/a quale "Responsabile per il coordinamento interno e l'aggiornamento del sistema per la Parità di genere globale" (abbreviato "Responsabile per la Parità di Genere").

Il Comitato Guida nella persona del suddetto "Responsabile per la Parità di Genere" verifica il rispetto della pianificazione, ne aggiorna lo Stato Avanzamento Lavori ed opera il necessario monitoraggio dei KPI ¹ qualitativi e quantitativi stabiliti al Punto 5 delle già citate "Linee guida sul sistema di gestione per la Parità di Genere", così da garantire il progresso organizzativo ed il mantenimento dei requisiti definiti ed attuali.

¹ I KPI sono suddivisi nelle seguenti 6 aree: *Cultura e strategia, Governance, Processi HR, Opportunità di crescita ed inclusione delle donne in azienda, Equità remunerativa e di genere, Tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro.*

Qualora il "Responsabile per la Parità di Genere" dovesse rilevare un ritardo o un mancato raggiungimento degli obiettivi prefissati, se non addirittura una involuzione della cultura aziendale in materia di Parità, ovvero rilevi dei cambiamenti o degli accadimenti così rilevanti da richiedere un intervento di revisione, previo consenso del Comitato Guida, effettuerà tempestivamente i dovuti interventi correttivi.

Qualora dal suddetto monitoraggio non pervenisse alcuna esigenza di modifica della Politica di Parità di Genere generale entro 12 mesi dall'ultima revisione, la Direzione e il Comitato Guida si impegnano comunque a richiedere d'ufficio al "Responsabile per la Parità di Genere" un diligente aggiornamento.

La Direzione vigila affinché il Comitato Guida aggiorni opportunamente le politiche relative alla gestione del personale, in riferimento alle fasi di selezione del personale e on-boarding, contrattualizzazione, retribuzione e incentivazione, gestione dell'assenteismo (ferie, permessi, malattia, infortunio, maternità, etc...), formazione, piani di carriera e provvedimenti disciplinari, così che siano coerenti con gli obiettivi della presente Politica per la Parità di Genere.

Altresì, la Direzione vigila affinché il Comitato Guida aggiorni opportunamente le politiche relative alla comunicazione interna ed esterna, marketing e pubblicità affinché siano coerenti con gli obiettivi della presente Politica per la Parità di Genere globale.

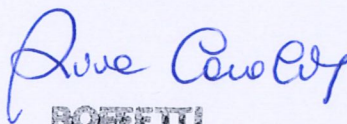
La Direzione assegna al Comitato Guida specifiche risorse economiche destinate all'implementazione, allo sviluppo e all'aggiornamento delle attività previste nel Piano strategico d'azione per il raggiungimento degli obiettivi descritti nel presente documento.

La Direzione, in coordinamento con il Comitato Guida, dispone la più ampia diffusione del presente testo all'interno dell'organizzazione ed eventualmente ad altre parti interessate (stakeholders interni ed esterni), per mezzo della rete informatica interna e del sito web aziendale nella pagina dedicata alle certificazioni.

Calusco d'Adda, 03/06/2025

Amministratore Unico Boffetti S.p.A.

Riva Carolina


BOFFETTI
Amministratore Unico
Carolina Riva