

POLITICA per la PARITÀ di GENERE

1. IL PERCORSO VERSO LA PARITÀ DI GENERE

In coerenza con i valori condivisi nel *Care Manifesto* e con la visione strategica aziendale, con l'obiettivo di svolgere al meglio la propria missione, Malvestio SpA ha deciso di adottare la presente Politica per la Parità di genere e di avviare un Sistema di Gestione per la Parità di Genere (SGPG) in conformità alla UNI/PdR125:2022, al fine di sviluppare un modello organizzativo che promuova l'equità e l'inclusività.

Il conseguimento della Certificazione per Malvestio SpA rappresenterà solo il primo tassello di un percorso d'implementazione delle politiche di parità di genere, strumento per promuovere una cultura inclusiva, garantire l'equità di genere relativamente alla presenza, al benessere e alla crescita professionale delle donne e la valorizzazione delle diversità come motore di innovazione e cambiamento.

La certificazione, infatti, ha l'obiettivo di accompagnare e incentivare l'organizzazione ad adottare policy idonee a ridurre il divario di genere con conseguenti benefici per il benessere del personale, oltre agli impatti etici e reputazionali.

2. I PRINCIPI ISPIRATORI

I Principi fondamentali alla base della Politica per la Parità di Genere di Malvestio SpA 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 Malvestio SpA concentra i propri impegni, affinché il proprio SGPG soddisfi i requisiti specificati nella UNI/PdR 125:2022 - in linea con la *Strategia per la parità di genere 2020-2025 definita dall'Unione Europea* - è ispirato 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.

3. L'IMPEGNO DELL'AZIENDA

Per favorire il raggiungimento dei principi e degli obiettivi enunciati, la Direzione di Malvestio SpA si impegna in particolare:

- ✓ 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 favorire un modello di carichi di cura e genitorialità condivisi tra uomini e donne, sostenendo il welfare familiare dei propri dipendenti attraverso modalità di lavoro (smart working, 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, contrastando gli 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, valorizzare la diversità e supportare l'empowerment femminile.

In particolare, Malvestio SpA interviene e si impegna nell'ottica di un miglioramento continuo nelle seguenti aree:

3.1. Cultura di genere

L'Azienda s'impegna a dare avvio ad iniziative di sensibilizzazione legate alle pari opportunità.

3.2. Selezione ed assunzione (recruitment)

L'Azienda si impegna a svolgere il processo di selezione e assunzione di nuovo personale secondo il principio di equità e non discriminazione.

3.3. Gestione della carriera

Al fine di favorire l'equilibrio tra il tasso di occupazione maschile e femminile e una progressione professionale, l'Azienda s'impegna a:

- rimuovere eventuali modalità organizzative che possono penalizzare il personale femminile dalla possibilità di conseguire una promozione a ruoli superiori;
- valutare modifiche organizzative volte al soddisfacimento di esigenze correlate alle attività di cura familiare;
- destinare gli interventi formativi di contenuto professionalizzante in pari misura al personale maschile e femminile, favorendo le pari opportunità.

3.4. Equità salariale

Al fine di favorire l'equilibrio remunerativo per genere, l'azienda si impegna a monitorare il differenziale retributivo per il medesimo livello, garantire e mantenere equità salariale.

3.5. Genitorialità, cura



L'Azienda s'impegna a sostenere l'impegno genitoriale e i carichi di cura e a tal proposito predispone una specifica Politica di genitorialità condivisa con tutta la popolazione aziendale.

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

L'Azienda s'impegna al fine di favorire una migliore conciliazione dei tempi di lavoro e vita familiare, a realizzare misure a sostegno del lavoro flessibile e del lavoro agile.

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

Nel rispetto delle disposizioni contenute nel D.Lgs. n. 198/2006, l'azienda Malvestio SpA si fa promotrice di interventi finalizzati ad individuare e rimuovere eventuali situazioni di ingiustificato ostacolo, soggettive e oggettive, che non consentono effettive pari opportunità nel lavoro tra uomini e donne.

L'Azienda s'impegna a vigilare sull'osservanza di tutte le norme vigenti che vietano qualsiasi forma di discriminazione diretta o indiretta in ambito lavorativo relativamente al genere, nonché violenze/molestie di genere.

I comportamenti che si configurano come discriminazione o molestie/violenze per ragioni di genere comportano una responsabilità civile e penale, ma hanno anche una rilevanza disciplinare, pertanto sono sanzionabili secondo le forme e le modalità previste dall'ordinamento vigente.

Qualora si verifichino tali situazioni sul luogo di lavoro, l'Azienda, previo accertamento della sussistenza del comportamento segnalato, provvederà a valutare gli opportuni interventi e ad adottare le misure adeguate nei confronti di colui o coloro che le hanno poste in essere, secondo quanto previsto dal Piano per la prevenzione e gestione molestie sui luoghi di lavoro.

Le vittime riceveranno sostegno e, se necessario, verranno assistite nel processo di reinserimento al lavoro.

Si precisa che eventuali segnalazioni totalmente prive di riscontro oggettivo potranno dar luogo ad interventi nei confronti dei responsabili della segnalazione.

Malvestio SpA si impegna inoltre a impostare un modello gestionale che garantisca nel tempo il mantenimento dei requisiti definiti ed attuati, a valutare i progressi fatti, misurando gli stati di avanzamento dei risultati attraverso la predisposizione di specifici KPI e garantendo opportuni sistemi di segnalazione e monitoraggio per identificare ed eliminare ogni possibile disallineamento.

4. **SPORTELLO DI ASCOLTO PER ESIGENZE DI GENERE – DIVERSITY MANAGER**

L'Azienda identifica l'UFFICIO RISORSE UMANE, come sportello di ascolto con il compito di accogliere, supportare, orientare e informare tutto il personale aziendale su tematiche legate al genere. Nella persona del responsabile del personale viene identificato il *Diversity Manager* di Malvestio SpA.

5. **INDAGINE PERIODICA**

L'Azienda s'impegna a realizzare periodicamente un'indagine interna, finalizzata a comprendere il clima aziendale sulle tematiche di genere, traendone elementi utili per interventi ed iniziative.



6. INTEGRAZIONE AL CODICE DISCIPLINARE

L'Azienda modifica il codice disciplinare inserendo la seguente integrazione:

“Nei rapporti di lavoro, il dipendente è tenuto al rispetto della vigente normativa a tutela della parità di genere, astenendosi da qualsiasi violazione diretta o indiretta. In particolare costituiscono illecito disciplinare:

- le discriminazioni di genere o basate sull'orientamento sessuale;
- le violenze/molestie di genere o basate sull'orientamento sessuale;
- la proposta sul luogo di lavoro di relazioni interpersonali private;
- il comportamento di atti di ritorsione contro chi segnala una discriminazione e/o una violenza/molestia o intenda rendere o rende testimonianza;
- le offese, calunnie, intimidazioni, diffusione di notizie di natura personale o ogni altra azione di discredito basate sul genere o sull'orientamento sessuale.

Le sanzioni previste sono la multa, la sospensione dal lavoro, la risoluzione del rapporto di lavoro, in proporzione alla gravità dell'illecito, nei limiti prescritti dal vigente CCNL in tema di provvedimenti disciplinari.”

7. RAPPORTO SULLA SITUAZIONE DEL PERSONALE, ex art. 46 del D.lgs. 198/2006

In virtù di quanto previsto dall'art 46 del D.lgs. 198/2006 (c.d. Codice delle Pari opportunità, come modificato dalla L. 5 novembre 2021, n. 162), Malvestio SpA s'impegna a redigere ogni due anni il rapporto sulla situazione del personale maschile e femminile.

8. 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.

9. 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.

Villanova 05/11/2024

Legale Rappresentante/Comitato Guida

Malvestio Marino

