

POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE

Per B2SOLUTIONS srl, diversità e pluralità sono valori capaci di creare e favorire un ambiente di lavoro aperto, stimolante e virtuoso, capace di ispirare la migliore collaborazione tra le risorse presenti in azienda; per l'azienda è quindi un passo importante quello di formalizzare il proprio impegno in attività volte a favorire e sostenere lo sviluppo di un ambiente di lavoro inclusivo, capace di esprimere concretamente i valori propri di una cultura aziendale inclusiva, in favore delle persone che ne fanno parte.

Riconosciamo l'importanza di creare un ambiente di lavoro aperto alla diversità, dove tutti i dipendenti hanno pari opportunità di crescita e di sviluppo professionale: l'insieme dei valori che stanno ispirando la nostra azione trova nel presente documento, la Politica per la Parità di Genere, il suo atto fondamentale, a cui si affianca da un lato l'istituzione di un Comitato Guida per la Parità di Genere, con compiti di promozione, tutela e monitoraggio dell'andamento dei nostri interventi, e dall'altro, la definizione di una pianificazione volta a migliorare le caratteristiche e la percezione dell'ambiente di lavoro.

B2SOLUTIONS srl, per l'effetto, intende impegnarsi, mediante politiche attive, in attività di sensibilizzazione nei confronti di tutto il proprio personale, affinché obiettivi, principi, criteri, regole e buone prassi aziendali in materia di parità di genere trovino concreta applicazione all'interno dell'organizzazione.

Il sistema della parità di genere, pertanto, verrà periodicamente verificato, affinché possa essere aggiornato in base alle rilevate esigenze di miglioramento, sia pure mantenendolo sempre fedele ai suoi obiettivi, come sopra descritti, essenziali ed indefettibili.

Attuazione.

Tutto quanto sopra premesso B2SOLUTIONS srl, pertanto, si impegna a definire un piano di azione per l'attuazione della Politica per la Parità di Genere, attraverso un Sistema di Gestione che possa essere periodicamente verificato, revisionato, aggiornato, migliorato, e capace di:

- garantire il mantenimento dei requisiti definiti ed attuati, misurando gli stati di avanzamento dei risultati attraverso la predisposizione di specifici KPI, di cui rendere conto nei documenti del sistema di gestione, attraverso cui mantenere attive e verificabili le risultanze delle azioni pianificate;
- allinearsi e congiungersi alle politiche collegate relative alla gestione del personale, delle carriere, ed alla comunicazione (comprese le attività di marketing e pubblicità), così che le stesse esprimano in termini non equivoci e trasparenti la volontà dell'azienda di perseguire la parità di genere, di valorizzare le diversità e di supportare l'empowerment femminile;
- venire diffuso e comunicato all'interno dell'azienda ed alle parti interessate, ed essere tema di approfondimento attraverso interventi di formazione e sensibilizzazione a tutti i livelli aziendali;
- venire coordinato da una figura di Responsabilità, designata dal management aziendale, in possesso di competenze organizzative e di genere, di risorse (budget) ed autorità adeguate al ruolo ed agli

obiettivi.

Aree di intervento.

Anche ispirandosi alle aree di interesse sancite nella prassi UNI/PdR 125:2022, l'azienda si impegna a muovere interventi migliorativi nella prospettiva della parità di genere, attraverso un percorso sistematico per tracciare, valorizzare ed enfatizzare elementi già insiti da tempo nella cultura aziendale, nello specifico per quanto concerne:

- La cultura e la strategia aziendale;
- La governance aziendale;
- I processi di gestione e sviluppo delle risorse umane;
- L'opportunità di crescita ed inclusione delle donne in azienda;
- L'equità remunerativa per genere;
- La tutela della genitorialità e la conciliazione del rapporto vita-lavoro.

Azioni preliminari e monitoraggio continuo.

La politica per la parità di genere, così definita, verrà attuata - nelle sue essenziali linee - mediante:

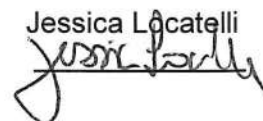
- La pubblicazione sul sito internet e nella intranet aziendale della qui presente Politica per la Parità di Genere;
- La redazione del Piano Strategico Aziendale per le Politiche per la Parità di Genere, e relativo periodico monitoraggio e aggiornamento delle misure relative a cura del già esistente Comitato per la Parità di Genere interno all'organizzazione;
- L'impegno fattivo, qui sancito da parte dell'azienda, a garantire che entrambi i generi siano presenti e partecipi - ed in termini equi e paritari - a percorsi di formazione e valorizzazione, della persona e del professionista, avuto luogo di considerare rientranti in tale politica anche i corsi sulla leadership;
- Lo studio, definizione, implementazione, monitoraggio, aggiornamento di tutte le ulteriori misure atte a garantire, promuovere e sostenere la parità di genere all'interno dell'azienda;
- La piena valorizzazione nelle funzioni, nei poteri, nell'autorità concessa in favore del Comitato per la Parità di Genere, quale presidio appositamente predisposto dall'organizzazione per garantire che le finalità, i valori, le regole e le tutele proprie dello spirito della politica per la parità di genere, e così pure i principi di non discriminazione ed inclusione, trovino una piena e completa applicazione all'interno di B2SOLUTIONS srl.

Operando attivamente nel solco delle indicazioni e degli indicatori (KPI) previsti per la Certificazione sulla Parità di Genere (UNI/PdR 125:2022), e coerentemente con la struttura dimensionale propria dell'organizzazione, la Direzione aziendale predispone quindi un sistema di azione e monitoraggio a garanzia del perseguimento delle finalità della parità di genere all'interno dell'azienda.

Massimiliano Spreafico



Jessica Locatelli



Lecco, 03 settembre 2024