

Politica Parità di Genere

Responsabilità

| | Nome | Funzione |
|-----------------------|-------------------------------------|---|
| Elaborato da: | M. Dell'Elce – R.Fantini – M.Ornito | Organizzazione, Risorse Umane e Sistemi Corporate |
| Verificato da: | Comitato Guida D&I | Comitato Guida D&I |
| Approvato da: | Raffaele Boccardo | Presidente |

Lista di distribuzione

| | |
|-------------|-----------------------------|
| Uso interno | Tutti i/le Lavoratori/trici |
| Uso esterno | Siti Aziendali |

Il Gruppo BV TECH riconosce che la cultura della diversità e dell'inclusione è fondamentale per un'azienda che vuole guidare responsabilmente il cambiamento e l'innovazione.

Promuovere la diversità e l'inclusione significa creare un ambiente di lavoro aperto che valorizza la singolarità delle persone, favorisce il benessere del singolo e dell'azienda, elimina le barriere che ostacolano le relazioni tra i vari stakeholder e garantisce una maggiore produttività aziendale.

Sulla base di tali premesse e considerata la presenza prevalentemente maschile rispetto a quella femminile, derivante da motivazioni socioculturali, il Gruppo si impegna a:

- agire con neutralità per eliminare qualsiasi forma di discriminazione diretta o indiretta;
- diffondere a tutti i livelli una cultura basata sul rispetto reciproco e sulla valorizzazione delle differenze promuovendo l'espressione delle potenzialità di ognuno;
- adottare politiche di selezione, di assunzione e sviluppo del personale basate su processi neutrali e incentrate sul riconoscimento di competenze professionali;
- assicurare pari opportunità ed equità in termini di bilanciamento di genere a tutti i livelli organizzativi, di trattamenti retributivi, di valorizzazione delle competenze;
- creare ambienti professionali che promuovano lo scambio di conoscenze, esperienze e collaborazione;
- promuovere la diversità come espressione delle potenzialità di ognuno per favorire crescita, innovazione e creatività;
- garantire la Work Life Integration, tenendo presenti le esigenze organizzative e delle persone;
- promuovere e valorizzare comportamenti inclusivi per rafforzare l'impatto sociale del Gruppo verso l'interno e verso l'esterno;
- adottare un sistema di monitoraggio che permette di verificare oggettivamente i risultati e i progressi conseguiti nella gestione della D&I;
- realizzare percorsi di formazione e informazione rivolti a tutte le risorse orientati a fornire opportunità di sviluppo in ogni ambito professionale;
- trasmettere consapevolezza all'interno del Gruppo sul tema della Diversità e dell'Inclusione attraverso corsi di formazione e iniziative;
- identificare e successivamente soddisfare le esigenze e le aspettative di tutti gli "stakeholder";
- realizzare progetti al di fuori del contesto aziendale in modo da orientare le ragazze a seguire le proprie aspirazioni, con particolare attenzione verso le discipline tecnico-scientifiche, cosiddette STEM (*science, technology, engineering and mathematics*).

Sul piano culturale il Gruppo ha attivato iniziative di sensibilizzazione a tutti i livelli con azioni mirate al superamento degli stereotipi e dei pregiudizi inconsapevoli (unconscious bias) e promuove politiche e azioni volte a favorire la conciliazione vita-lavoro, la tutela della maternità, le competenze personali e professionali di ognuno.

Si impegna, inoltre, ad avviare collaborazioni attive con organizzazioni e Associazioni no profit specializzate in tematiche di Diversità e Inclusione per generare momenti di confronto e di stimolo.

Per garantire la parità dei generi e per sviluppare la managerialità e la *leadership* al femminile, il Gruppo promuove specifici percorsi formativi e di *mentoring* focalizzati a rafforzare le competenze richieste e finalizzati a garantire sempre di più l'equilibrio di genere.

Il Gruppo si impegna infine a contrastare la violenza di genere in ogni sua forma attraverso azioni di sensibilizzazione e di formazione rivolti a tutto il personale del Gruppo in modo equo. Si è, quindi, dotato di uno specifico Piano per la prevenzione e il contrasto delle molestie, con specifici canali attraverso i quali possono essere indirizzate le segnalazioni di comportamenti.

Nell'ottica di promuovere una cultura della diversità e dell'inclusione il Gruppo BV TECH intende richiamare l'attenzione su alcuni comportamenti specifici:

- Utilizzo di un linguaggio inclusivo in tutte le forme di comunicazione (verbale e non verbale) e in tutti i mezzi (e-mail, chat...)
- Utilizzo una comunicazione diretta e semplice per favorire l'interpretazione univoca dei concetti
- Sincronia e simmetria nella comunicazione per garantire ai/alle interlocutori/trici di essere informati in modo tempestivo e puntuale
- Attenzione al permettere alle risorse di manifestare liberamente il proprio pensiero verbalmente, per iscritto e tramite ogni altro mezzo di comunicazione
- Valutazione basata sul raggiungimento di obiettivi attraverso criteri chiari e condivisi a priori con la comunità aziendale
- Pianificazione di riunioni ed invio di e-mail e messaggi tenendo sempre conto del work-life integration delle persone
- Promozione dell'ascolto attivo, empatia, feedback per la comprensione dei bisogni delle persone

GOVERNANCE E MONITORAGGIO

Il Comitato Guida D&I e il team People Inclusion si impegnano a:

- promuovere ed implementare la cultura D&I di Gruppo;
- declinare a livello operativo la Politica;
- redigere il Piano Strategico D&I e verificare i contenuti dei documenti realizzati;
- predisporre strumenti per raccogliere feedback sul livello di Diversità e Inclusione rilevato nei comportamenti agiti all'interno dei team di progetto;
- individuare strumenti e indicatori per realizzare brevi survey su temi specifici o in determinati periodi dell'anno in modo da ascoltare la percezione delle persone sulle tematiche D&I;
- definire, aggiornare e monitorare gli obiettivi riportati nel Piano Strategico D&I;
- monitorare attraverso l'elaborazione di un set di KPI la parità ed il carattere inclusivo dei processi di selezione, sviluppo e opportunità di carriera, trattamento salariale e delle iniziative volte a sostenere l'equilibrio tra vita privata e lavorativa.

IMPLEMENTAZIONE, DIFFUSIONE E AGGIORNAMENTO

Il Gruppo BV TECH ritiene che i promotori del cambiamento culturale siano in primo luogo i vertici aziendali attraverso l'adesione ai principi, agli impegni e alle iniziative descritte in questo documento. Tuttavia, l'azienda riconosce che per un cambiamento culturale generale, è necessario coinvolgere attivamente l'organizzazione aziendale a tutti i livelli.

La Politica Parità di Genere del Gruppo BV TECH è comunicata e diffusa all'interno dell'organizzazione attraverso i mezzi di comunicazione aziendali utilizzati (es. mail, Teams...) e a tutti gli stakeholder, in ottica di trasparenza e collaborazione, tramite comunicazioni specifiche e il sito web aziendale.

Pertanto, tutti gli stakeholders interni ed esterni sono responsabili dell'implementazione e diffusione della Politica attraverso i propri comportamenti.

L'aggiornamento viene curato periodicamente in caso di rilevanti modifiche normative e/o cambiamenti di rilievo in materia e per recepire i cambiamenti del contesto esterno e gli stimoli e le proposte della comunità aziendale.

Del 18/07/2023

F.to Raffaele Boccardo