

	POLITICA PER LA PARITA' DI GENERE (UNI/PdR 125:2022)	REV. 00 DEL 03.07.2024
		WISCO_PDR125_POL_07_2024

**POLITICA PER LA PARITA' DI GENERE
(UNI/PdR 125:2022)**

	POLITICA PER LA PARITA' DI GENERE (UNI/PdR 125:2022)	REV. 00 DEL 03.07.2024
		WISCO_PDR125_POL_07_2024

SOMMARIO

1. OBIETTIVI.....	3
2. PRINCIPI.....	4
3. MONITORAGGIO E REPORTING.....	5
4. DIFFUSIONE E AGGIORNAMENTO	5
5. SISTEMA SANZIONATORIO.....	6

	POLITICA PER LA PARITA' DI GENERE (UNI/PdR 125:2022)	REV. 00 DEL 03.07.2024
		WISCO_PDR125_POL_07_2024

1. OBIETTIVI

WISCO S.P.A. S.B. (di seguito anche la “Società”) è impegnata nel sostegno dei valori della diversità e dell’inclusione attraverso l’adozione di meccanismi societari, organizzativi e gestionali improntati al rispetto dei diritti e della libertà delle persone.

In questo contesto WISCO S.P.A. S.B. ha inteso implementare un Sistema di gestione in accordo con la prassi di riferimento UNI/PdR 125:2022: la parità di genere, la valorizzazione delle diversità e l’empowerment femminile sono parte integrante della strategia aziendale della Società per creare un ambiente di lavoro inclusivo e diversificato.

La Società opera secondo imparzialità e non ammette alcuna forma di discriminazione diretta o indiretta in relazione al genere, all’età, all’orientamento e all’identità sessuale, alla disabilità, allo stato di salute, all’origine etnica, alla nazionalità, alle opinioni politiche, alla categoria sociale di appartenenza e alla fede religiosa. Promuove, inoltre, le condizioni che consentono di rimuovere gli ostacoli culturali, organizzativi e materiali che limitano l’espressione piena delle persone e la loro completa valorizzazione all’interno dell’organizzazione.

WISCO S.P.A. S.B. attua la propria Politica coerentemente al raggiungimento dei propri indicatori (KPI), sulla base delle Aree Tematiche stabilite dalla prassi di riferimento UNI/PdR 125:2022, accuratamente dettagliate all’interno del Piano strategico adottato:

- *Cultura e Strategia*: miglioramento dell’ambiente di lavoro, garantendo l’inclusione, la parità di genere e l’attenzione alla gender diversity della Società;
- *Governance*: attuazione di un modello di governance volto a definire adeguati presidi organizzativi e la presenza del genere di minoranza negli organi di indirizzo e controllo 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 ai 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 delle capacità di garantire 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 in logica di total reward comprendente anche compensi non monetari quali sistemi di welfare e well-being;

	POLITICA PER LA PARITA' DI GENERE (UNI/PdR 125:2022)	REV. 00 DEL 03.07.2024
		WISCO_PDR125_POL_07_2024

- *Tutela della genitorialità e conciliazione vita lavoro*: attuazione di politiche a sostegno della genitorialità nelle diverse forme e di caregiver.

La presente Politica, definita dall'Alta Direzione della Società in coordinamento con il Comitato Guida per la Parità di Genere, è redatta in linea con quanto già affermato nel Codice Etico della Società e si integra con le altre politiche aziendali, quali la Procedura risorse umane, la Procedura per la prevenzione e la gestione di molestie e violenze sul lavoro, la Procedura per la comunicazione e altre procedure eventualmente applicabili emanate dalla Società. È applicabile a tutto il personale interno nonché al personale esterno che collabora con WISCO S.P.A. S.B.

2. PRINCIPI

WISCO S.P.A. S.B. dà valore all'equilibrio di genere e al superamento di ogni stereotipo, discriminazione o pregiudizio, per creare condizioni in cui ogni persona possa esprimersi al meglio. Sul piano culturale, la Società si impegna ad un rafforzamento crescente delle iniziative di sensibilizzazione a tutti i livelli con azioni mirate al superamento di pregiudizi. Inoltre, si fa promotrice di politiche e azioni volte a favorire le pari opportunità, la conciliazione tempi di vita e tempi di lavoro, la condivisione delle responsabilità familiari e la rimozione di ogni potenziale ostacolo.

A tale riguardo, WISCO S.P.A. S.B., avvalendosi della collaborazione di ogni figura aziendale, si impegna:

- ✓ a creare un ambiente di lavoro, inclusivo, collaborativo, solidale, stimolante, trasparente e aperto all'ascolto di tutto il personale;
- ✓ a prevenire, censurare e contrastare stereotipi, discriminazioni, molestie e ogni forma di abuso fisico, verbale e/o digitale;
- ✓ a rispettare la legislazione comunitaria e nazionale e a contribuire a diffonderne la conoscenza in campo sociale;
- ✓ ad assicurare a tutto il personale adeguata formazione e informazione in materia di etica, inclusività e pari opportunità;
- ✓ ad adottare un approccio di dialogo e confronto nei rapporti con il personale al fine di sensibilizzarlo e coinvolgerlo nell'impegno al rispetto dei principi della parità di genere;
- ✓ a rispettare i principi di uguaglianza e pari opportunità nel processo di valutazione e selezione del personale;
- ✓ a garantire uguali possibilità retributive e di avanzamento nella carriera a tutto il personale indipendentemente dal genere;
- ✓ a promuovere politiche di welfare e condizioni di lavoro adeguate alle diverse fasi di vita, garantendo la conciliazione vita-lavoro;

	POLITICA PER LA PARITA' DI GENERE (UNI/PdR 125:2022)	REV. 00 DEL 03.07.2024
		WISCO_PDR125_POL_07_2024

- ✓ a comunicare in modo trasparente, internamente ed esternamente, la propria volontà di perseguire la parità di genere, valorizzare le diversità e supportare l'empowerment femminile;
- ✓ a promuovere l'uso di un linguaggio inclusivo e rispettoso delle differenze di genere e di ogni diversità;
- ✓ a realizzare audit e verifiche periodiche interne volte ad accertare il rispetto dei principi di parità, pianificando ed attuando eventuali azioni correttive e di miglioramento ove necessario;
- ✓ a promuovere tali principi nelle proprie attività e nei rapporti con gli stakeholder.

3. MONITORAGGIO E REPORTING

WISCO S.P.A. S.B. ha predisposto un sistema di monitoraggio dei propri indicatori (KPI) per garantire il rispetto dei principi di cui alla presente Politica.

Inoltre, il Consiglio di Amministrazione ha nominato il Comitato Guida della Parità per l'efficace adozione e la continua applicazione della Politica per la parità di genere, assegnando allo stesso responsabilità ed autorità adeguate al raggiungimento e al mantenimento degli obiettivi di parità di genere di cui alla presente Politica.

In un'ottica di valorizzazione delle responsabilità dei singoli alla promozione e al raggiungimento degli stessi principi, WISCO S.P.A. S.B. ha istituito, in conformità a quanto previsto dalla prassi di riferimento UNI/PdR 125:2022, dal D.lgs. 231/2001 e dal D.lgs. 24/2023, un canale interno per le segnalazioni di violazioni della presente Politica, del Codice Etico e di qualsiasi ulteriore condotta contraria ai principi e alle procedure aziendali.

Le violazioni della presente Politica e, comunque, ogni violazione relativa al sistema per la Parità di genere di cui alla prassi di riferimento Uni/PdR 125:2022 sono segnalate al Comitato guida per la Parità, come previsto dalla c.d. Procedura Whistleblowing cui si rinvia.

4. DIFFUSIONE E AGGIORNAMENTO

La presente Politica è comunicata a tutto il personale ed è oggetto di sensibilizzazione mediante apposite e specifiche sessioni formative in funzione degli ambiti di operatività, dei ruoli e delle responsabilità.

	POLITICA PER LA PARITA' DI GENERE (UNI/PdR 125:2022)	REV. 00 DEL 03.07.2024
		WISCO_PDR125_POL_07_2024

Nell'ottica di garantire la diffusione e la conoscenza da parte di tutti gli stakeholder, compresi collaboratori, fornitori e partner, la Società provvede alla diffusione della presente Politica secondo la procedura di comunicazione implementata.

La presente Politica è oggetto di revisione ed eventuale aggiornamento periodicamente, almeno una volta l'anno, sulla base degli accadimenti, dei cambiamenti e dei risultati dei monitoraggi e delle verifiche ed è coordinata da una figura responsabile, designata da management e in possesso delle necessarie competenze organizzative e di genere.

5. SISTEMA SANZIONATORIO

In caso di mancato rispetto della presente Politica, verranno adottate le sanzioni previste dal Codice Etico e dalla Parte Generale del Modello 231 adottato da WISCO S.P.A. S.B.

03 luglio 2024

L'Amministratore Delegato

