

POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE

Bioseven si impegna a vivere e a creare un ambiente inclusivo e diversificato, crede nel valore di trattare tutte le persone in modo dignitoso, equo e inclusivo, riconosce, rispetta e valorizza le diversità delle persone e ritiene che fornire pari opportunità e promuovere una cultura dell'inclusione sia fondamentale per il successo dell'azienda e il benessere delle proprie persone.

L'organizzazione è fermamente convinta che questo agire porterà una crescita a livello di azienda e di team pertanto, è nel suo interesse, promuovere la diversità inclusiva e continuare a promuovere un luogo di lavoro senza discriminazioni, individuando nella parità di genere, il nucleo centrale del progetto.

A tale fine Bioseven si impegna a sviluppare un ambiente di lavoro basato sulla meritocrazia e sul benessere individuale aperto al confronto e alla collaborazione in cui ogni persona può sentirsi accolta rispettata e libera di poter esprimere sé stessa e il proprio potenziale; l'obiettivo è garantire che a tutte le persone qualificate, senza distinzione di sesso, siano offerte pari opportunità.

L'insieme di questi valori indirizza il modo in cui Bioseven persegue la parità di genere concretizzando misure specifiche a livello culturale e organizzativo a favore delle pari opportunità tra uomini e donne con l'obiettivo di:

- sostenere la diffusione di una cultura basata sul reciproco rispetto delle diversità e delle pari opportunità, con particolare attenzione a quelle di genere promuovendo così l'espressione del potenziale di ognuno;
- garantire nello svolgimento del lavoro il rispetto, le pari opportunità, l'equità, la meritocrazia per ogni persona in ogni fase del percorso aziendale;
- favorire un corretto equilibrio tra vita professionale ed extra professionale senza vincoli di genere;
- valorizzare la genitorialità come momento importante di vita e di crescita personale e professionale sia per le mamme che per i papà;
- assicurare che tutti siano trattati con dignità e rispetto, a non tollerare alcuna forma di discriminazione, bullismo, molestie o maltrattamenti di dipendenti sul posto di lavoro o in situazioni lavorative.

Bioseven, come stabilito nello scopo del sistema di gestione di cui alla prassi UNI Pdr 125, intende assicurare la parità di genere relativa alla presenza e alla crescita professionale delle donne all'interno dell'organizzazione; in tal senso vuole procedere alla valorizzazione delle diversità presenti nei ruoli che operano nell'organizzazione e a mantenere processi in grado di sviluppare l'empowerment femminile nelle attività di business.

Di conseguenza tutte le decisioni relative alla selezione, all'assunzione, alle promozioni, alle politiche retributive, alle decisioni riguardanti la crescita dei dipendenti, come la formazione, e tutto ciò che concerne le condizioni di lavoro vengono considerati indipendentemente da età, etnia, sesso, religione, orientamento sessuale e identità di genere.

L'attenzione dell'organizzazione, nel percorso che assicura il raggiungimento e il mantenimento di tale scopo, focalizza i propri sforzi nello sviluppare una cultura aziendale e un ambiente lavorativo che favoriscano equità, diversità, inclusione, parità di genere, empowerment femminile e tutelino il benessere psicofisico delle persone eliminando ogni ostacolo alle pari opportunità di donne e uomini nel lavoro, rispetto ai seguenti processi:

- a. Selezione e assunzione: il processo di selezione e assunzione del personale è svolto in maniera neutrale rispetto al genere prendendo in considerazione solo i requisiti rivolti alle capacità e

POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE

competenze e a garantire una retribuzione riferita alle mansioni e alle responsabilità non influenzata dal genere;

- b. **Gestione della carriera:** i processi di valutazione delle prestazioni sono basati su responsabilità, competenze e risultati, conseguiti, definiti e misurati attraverso criteri oggettivi e legati all'ambito lavorativo, senza nessuna discriminazione di genere, favorendo un confronto costruttivo volto alla reponsabilizzazione grazie all'utilizzo del feedback inteso come miglioramento continuo.
- c. **Equità salariale:** la politica di remunerazione è guidata da principi di equità, trasparenza e oggettività. L'organizzazione garantisce le stesse opportunità di crescita valorizzando all'interno di ogni ruolo il merito di chi li ricopre, con interventi retributivi sul fisso e sistemi di incentivazione variabile costruiti e ancorati al riconoscimento delle responsabilità, ai risultati conseguiti e alla qualità dell'apporto professionale.
- d. **Genitorialità:** Bioseven, nel rispetto della persona e delle normative, riconosce il pieno godimento del diritto del congedo di maternità e di paternità. L'organizzazione si impegna a informare, supportare e valorizzare le persone prima, durante e dopo i periodi di assenza dal lavoro per maternità, paternità, malattia assicurando che la persona e il team di lavoro affrontino questi momenti in modo consapevole e inclusivo.
- e. **Work-life balance:** nella volontà di promuovere e sostenere il benessere psicofisico delle proprie persone, l'organizzazione mette a disposizione soluzioni flessibili di lavoro compatibili con le caratteristiche dei ruoli organizzativi e capaci di tutelare i bisogni di conciliazione espressi.
- f. **Prevenzione abusi e molestie:** è ripudiata ogni forma di abuso, molestia, vessazione o qualsiasi altro comportamento offensivo basato su caratteristiche individuali che possa umiliare, offendere, intimidire altre persone. L'organizzazione promuove e incoraggia la segnalazione di chiunque ritenga di essere stato/a discriminato/a in base al genere o abbia riscontrato la mancanza di parità di genere nel contesto aziendale. Le violazioni della politica della parità di genere potranno attivare l'applicazione di sanzioni disciplinari adeguate e proporzionate, tenendo conto anche dell'eventuale rilevanza penale imputabile al comportamento perpetrato. Tutte le segnalazioni riguardanti violazioni o sospette violazioni riguardanti la Parità di Genere verranno portate all'attenzione del Comitato Guida.

La corretta e completa comprensione e attuazione della politica sulla parità di genere viene promulgata e verificata nell'ambito delle attività di formazione e di audit interno.

L'organizzazione rende disponibile sul proprio sito internet la Politica per la Parità di Genere a e da tutti/e gli stakeholder.

La Direzione