

## **POLITICA PARITA' DI GENERE**

**Omicron Sistemi S.r.l.** è impegnata nel sostegno dei valori della diversità, dell'inclusione e della parità di genere attraverso l'adozione di meccanismi societari, organizzativi e gestionali improntati al rispetto dei diritti, della libertà e della dignità delle persone.

Tutte le attività vengono realizzate conformemente ai principi e valori affermati all'interno della Società, tra cui **correttezza, onestà, lealtà, rispetto, equità, imparzialità e non discriminazione, valorizzazione delle risorse umane e tutela del/le lavoratore/trici, ripudio dello sfruttamento puro e semplice del lavoro** nonché secondo un sistema di gestione rispettoso dei criteri previsti dalla UNI/PdR 125:2022. Infatti si seguono le linee guida della citata prassi utilizzando un approccio basato sull'imparzialità, **non ammettendo 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, alla fede religiosa e/o a qualsiasi caratteristica personale o sociale.**

Sono incoraggiate e premiate le iniziative mirate alla realizzazione di modalità lavorative per ottenere un maggior benessere; **si esige che nelle relazioni di lavoro, interne ed esterne, non sia dato luogo a molestie o ad atteggiamenti comunque riconducibili a pratiche di mobbing che sono tutte, senza eccezione, proibite.**

Si preserva il valore del personale e se ne promuove la tutela dell'integrità psicofisica, morale e culturale attraverso condizioni di lavoro rispettose della dignità individuale e delle regole comportamentali. L'attenzione rivolta alle attività di sensibilizzazione per prevenire molestie, abusi e/o mobbing sul luogo di lavoro, ha determinato l'introduzione di procedure specifiche per denunciare, anche in forma anonima, tali situazioni, ove dovessero presentarsi e fornire specifica tutela al/alla lavoratore/trice nonché specifici sistemi di monitoraggio, attraverso questionari volti a misurare il gradimento e l'efficacia delle misure introdotte.

Ci si impegna, altresì, a rispettare e a divulgare attivamente i principi previsti dalla normativa vigente, dalle disposizioni contrattuali e dagli standard emanati dalle organizzazioni internazionali e comunitarie di riferimento:

- Agenda 2030 ONU – Obiettivo 5 – Gender Equality;
- Global Compact e Women's Empowerment Principles delle Nazioni Unite;
- Dichiarazione Universale dei Diritti Umani;
- Convenzioni delle Nazioni Unite sui diritti delle donne, sull'eliminazione di ogni forma di discriminazione razziale, sui diritti dell'infanzia, sui diritti delle persone con disabilità;
- Dichiarazione sui Principi e i Diritti Fondamentali nel Lavoro e le otto Convenzioni fondamentali dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO);
- Convenzione ILO sulla violenza e sulle molestie del giugno 2019;
- Gender Equality Strategy;
- Strategia Nazionale sulla Parità di Genere 2021 – 2025;
- PNRR – Missione N.5 "Coesione e Inclusione";
- Codice delle Pari Opportunità – D.Lgs. 11-04-2006, n. 198;
- D.Lgs. 10-03-2023, n. 24.

L'impegno della Direzione si sostanzia, inoltre, nel perseguimento della parità di genere, nella valorizzazione delle diversità e nel sostegno dell'*empowerment* femminile e si manifesta attraverso una strategia di sviluppo e gestione delle risorse umane, scevra da pregiudizi impliciti (*unconscious bias*), rispettosa delle pari opportunità e del bilanciamento vita-lavoro delle proprie risorse.

A livello di selezione e gestione del personale e delle carriere sono state implementate specifiche procedure operative che gestiscono i relativi ambiti di modo che siano conformi ai principi di Parità di Genere e di non discriminazione.

A livello di comunicazione (attività di marketing e pubblicità) si dichiara la volontà di perseguire la parità di genere, nonché di sostenere dei percorsi di carriera delle donne evitando nelle azioni pubblicitarie lo stereotipo di genere, impegnandosi a diffondere un'immagine positiva delle donne, utilizzando un linguaggio rispettoso delle differenze di genere ed allineando la propria comunicazione, sia interna che esterna, ai valori ed alla cultura aziendale ivi esplicitati.

La parità di genere è favorita non solo al proprio interno, ma soprattutto privilegiando relazioni e rapporti commerciali con aziende, enti, organizzazioni e fornitori altrettanto impegnati nelle tematiche della Parità di genere, dell'inclusione e del contrasto alle discriminazioni.

L'azienda si impegna, altresì, a favorire e ad operare, nell'ambito delle specifiche competenze, affinché vi sia un'equa ed adeguata rappresentanza di genere tra i relatori e le relatrici in caso di partecipazione a tavole rotonde, eventi, convegni o altre manifestazioni anche di carattere scientifico.

La Direzione ha identificato una risorsa competente per la gestione del sistema di gestione, nominandola "RSGPG – Responsabile del Sistema di Gestione per la Parità di Genere", la quale sarà coadiuvata da ciascun Responsabile di Area.

Infine, allo scopo di consentire l'efficace adozione ed applicazione continua della Politica per la Parità di Genere, la Direzione ha costituito il Comitato guida, bilanciato per genere.

La presente politica viene resa disponibile per la consultazione nella sezione "Società" del sito web istituzionale.

Milano, 2023-10-20

Omicron Sistemi S.r.l.