POLITICA PARITÀ DI GENERE UNI PDR 125:2022

La Direzione di **OM CONSULTING S.R.L. SOCIETÀ BENEFIT** ha definito la presente **Politica della Parità di Genere** in accordo con il **Comitato guida e** ai sensi della **Prassi di Riferimento UNI/PDR 125:2022**.

Da sempre l'azienda valuta le competenze e le capacità del proprio personale cercando di evitare pregiudizi e stereotipi, per questo motivo la Direzione ha deciso di dare inizio ad un percorso concreto e sistematico volto ad incoraggiare una cultura inclusiva e priva di bias -*anche inconsci*- che valorizzi tutte le persone presenti allo stesso modo.

La politica per la parità di genere ha l'obiettivo primo di ridurre in modo graduale, ma rigoroso, le differenze retributive e di avanzamento nella carriera che possono essere occorse nella lunga storia dell'azienda.

Altresì sono messe in atto politiche e piani di reclutamento atti a favorire e valorizzare le diversità in senso lato che portano valore e nuovo impulso in tutti i settori e gli ambiti aziendali.

È dimostrato che la presenza di persone di genere diverso e, in senso più ampio di una cultura diversa, aprono a nuove idee, soluzioni innovative e alla competizione positiva fra il personale.

La presente Politica è rivolta a tutti il personale e collaboratori/collaboratrici di **OM CONSULTING S.R.L. SOCIETÀ BENEFIT** ed è condivisa con tutti i suoi principali stakeholder, fornitori e clienti con l'obiettivo di avere un impatto maggiore nella propria rete di valore ed essere un punto di riferimento per altre realtà aziendali.

In merito agli specifici requisiti sociali relativi al rispetto dei diritti umani e delle pari opportunità di genere, viene di seguito puntualizzata la posizione assunta dall'azienda con riferimento alle seguenti aree (**6 AREE DI RIFERIMENTO**):

1. SELEZIONE E ASSUNZIONE

- L'azienda si impegna a valutare persone *con diversi background e abilità*, perseguendo la parità di genere, in fase di selezione e assunzione, attraverso l'individuazione di una rosa di candidati e candidate tendenzialmente paritetica uomo-donna.
- Allo stesso tempo, si impegna a sottolineare l'importanza della *meritocrazia*: esperienze, capacità e competenze guidano nella scelta dei migliori candidati e delle migliori candidate. Il processo di selezione è rafforzato grazie all'adozione di una procedura standardizzata per garantire pari opportunità in ogni sua fase.
- Oltre a ciò, si impegna a fornire alle persone coinvolte nei processi di assunzione, un'adeguata *formazione sulla parità di genere e sui bias cognitivi* che possono impattare negativamente i processi di selezione.
- Assicura sempre *un'adeguata selezione* di candidate/i del genere meno rappresentato, con l'obiettivo di raggiungere l'equilibrio di genere nelle posizioni di responsabilità.

2. EQUITÀ SALARIALE

- L'azienda**,** nel rispetto di quanto previsto dal CCNL applicato, garantisce la parità salariale e un'equa retribuzione al personale a prescindere dal genere e da discriminazioni di ogni tipo.

3. GESTIONE DELLA CARRIERA

- L'azienda si impegna ad incentivare il dialogo costante della Direzione con il personale nel processo di valutazione della performance, rafforzando l'impegno di ognuno rispetto al raggiungimento degli obiettivi aziendali, anche attraverso la definizione di progetti, che non presentino alcuna discriminazione di genere, e favorendo un confronto costruttivo volto alla responsabilizzazione, grazie all'utilizzo del feedback, inteso come miglioramento continuo.

- Durante l'intero ciclo professionale del personale l'azienda garantisce pari opportunità di sviluppo professionale e di promozioni, basandole esclusivamente sulle capacità personali, skills e livelli professionali che caratterizzano il personale.
- L'azienda rivolge l'opportunità di ricevere specifica formazione sul miglioramento delle competenze professionali e sulla gestione degli ostacoli, che possono crearsi sul luogo di lavoro.
- Viene garantita la partecipazione equa e paritaria a percorsi di formazione e di valorizzazione, con la presenza di entrambi i sessi.

4. GENITORIALITÀ E CURA

- L'azienda si impegna a supportare, a tutela della genitorialità, tutto il personale durante e dopo periodi di assenza dal lavoro, *evitando qualsiasi discriminazione durante e dopo il congedo*, consentendo di rimanere in contatto con l'azienda durante lo stesso e favorendo il reinserimento al termine.
- Nel rispetto della persona umana e della realizzazione di vita privata, è riconosciuto il pieno godimento del *diritto del congedo di maternità/paternità* incentivando, in particolar modo, la richiesta per il congedo di paternità.
- L'azienda tutela e garantisce il mantenimento delle condizioni lavorative pregresse al congedo, sostenendo il lavoratore/lavoratrice nella fase di reintegro con specifiche attività di supporto.

5. CONCILIAZIONE DEI TEMPI VITA-LAVORO (WORK-LIFE BALANCE)

- L'azienda si impegna a migliorare il *work-life balance* del suo personale e collaboratori/collaboratrici in tutte le fasi della vita personale e professionale della persona adottando misure concordate con il personale e che vadano incontro alle esigenze della persona e dell'azienda.
- Le attività lavorative vengono distribuite in relazione alla specifica mansione, alle esigenze aziendali tipiche e nel pieno rispetto dei requisiti contrattuali.

6. ATTIVITÀ DI COMUNICAZIONE E MARKETING

- L'azienda si impegna a garantire che i generi siano equamente rappresentati nello svolgimento delle differenti attività aziendali, compresa la partecipazione a eventi, congressi e manifestazioni, adoperandosi per evitare ogni forma di discriminazione.
- L'azienda pone particolare attenzione anche al *linguaggio utilizzato* tra e nei confronti del personale, promuovendo a una comunicazione il più possibile gentile e neutrale.
- L'azienda si impegna a promuovere anche all'esterno, coinvolgendo in maniera attiva gli stakeholder, una cultura basata sulla meritocrazia, sull'uguaglianza e sul rispetto delle persone indipendentemente dal genere.
- L'azienda si impegna ad utilizzare nelle campagne pubblicitarie un linguaggio scritto e immagini non discriminanti.

IN MERITO ALL'ATTIVITÀ DI PREVENZIONE E FORMAZIONE

- L'azienda si impegna a *prevenire molestie e violenze di ogni tipo* nei luoghi di lavoro attraverso un percorso dedicato di sensibilizzazione sulle molestie di genere che crei consapevolezza nelle persone e le guidi nei comportamenti quotidiani.
- In caso in cui si verifichino episodi di discriminazione o abuso, il personale ha la piena libertà di denunciarli.
- L'azienda si impegna ad organizzare incontri formativi a tutto il personale, volti a sensibilizzare l'organizzazione sul tema della valorizzazione delle differenze, della parità di genere e dell'inclusione; nello specifico, il personale viene sensibilizzato sui temi legati agli unconscious bias e alla capacità di comunicare in maniera inclusiva.
- L'azienda adotta una politica di "tolleranza zero" verso violenze e molestie di ogni tipo.
- L'obiettivo aziendale è quello di riuscire ad applicare tali principi lungo tutta la catena di fornitura, in ottica di miglioramento continuo e soddisfazione dei lavoratori.

Al fine di monitorare in maniera continua e puntuale i suddetti impegni assunti da **OM CONSULTING S.R.L. SOCIETÀ BENEFIT**, per ciascuna area sono stati individuati una serie di indicatori di performance specifici e adeguati alla realtà aziendale. Al medesimo fine, viene inoltre garantita l'applicazione delle procedure del proprio sistema di gestione della parità di genere, come descritto nella documentazione di sistema implementata.

Si comunica che in azienda è presente un sistema per le segnalazioni e i suggerimenti in merito alla Parità di Genere tramite una apposita cassettina posizionata nei servizi igienici.

Infine, anche agli Stakeholder esterni possono segnalare eventuali difformità o suggerimenti relativi ai requisiti dell'UNI/PdR 125:2022, tramite la mail: "parita@om-consulting.it".

APPROFONDIMENTO – ANALISI DEI REQUISITI DEGLI STAKEHOLDER ESTERNI

Coerentemente con quanto previsto dalla Prassi di Riferimento UNI/PdR 125:2022 (in particolare ai punti 6.4.4 "Comunicazione interna ed esterna" e 6.4.5 "Coinvolgimento degli stakeholder"), **OM CONSULTING S.R.L. SOCIETÀ BENEFIT** ha condotto un'analisi strutturata degli stakeholder esterni rilevanti per i temi della parità di genere, dell'inclusione e dell'empowerment femminile, al fine di identificarne le aspettative, i requisiti specifici e le modalità più efficaci di ascolto, coinvolgimento e comunicazione. Tale analisi costituisce parte integrante della presente Politica ed è oggetto di aggiornamento periodico in sede di riesame del sistema di gestione.

Sono state individuate le seguenti categorie di stakeholder esterni, per ciascuna delle quali sono stati identificati i principali requisiti/aspettative in materia di parità di genere e le relative modalità di coinvolgimento e ascolto:

- **Clienti e committenti:** *Requisiti/aspettative:* Trasparenza sull'impegno aziendale per la parità di genere; garanzia di assenza di discriminazioni nella fornitura di servizi/prodotti; possibilità di verificare il possesso della certificazione UNI/PdR 125:2022. *Modalità di coinvolgimento e ascolto:* Comunicazione della certificazione in fase di offerta/contratto tramite inserimento del logo nella carta intestata, pubblicazione della Politica sul sito web, disponibilità a rispondere a questionari di due diligence e audit di parte seconda.
- **Fornitori e catena di fornitura:** *Requisiti/aspettative:* Diffusione dei principi di parità di genere lungo la supply chain; assenza di stereotipi di genere nei rapporti commerciali. *Modalità di coinvolgimento e ascolto:* Condivisione della Politica in fase di qualifica fornitori, inserimento di clausole/impegni specifici nei contratti, monitoraggio periodico.
- **Enti pubblici e Pubblica Amministrazione:** *Requisiti/aspettative:* Conformità normativa (L. 162/2021, D.Lgs. 198/2006 Codice delle Pari Opportunità); rendicontazione trasparente per l'accesso a incentivi, sgravi contributivi e premialità nei bandi/appalti pubblici. *Modalità di coinvolgimento e ascolto:* Trasmissione di report ed evidenze documentali su richiesta, partecipazione a tavoli istituzionali.
- **Organismi di certificazione e valutazione:** *Requisiti/aspettative:* Evidenza oggettiva del rispetto dei requisiti dell'UNI/PdR 125:2022, tracciabilità dei KPI e delle azioni correttive, disponibilità di documentazione di sistema aggiornata. *Modalità di coinvolgimento e ascolto:* Audit periodici di sorveglianza, messa a disposizione di politiche, piano strategico e registro delle non conformità.
- **Associazioni di categoria, sindacali e di rappresentanza dei lavoratori:** *Requisiti/aspettative:* Coinvolgimento nella definizione delle politiche del personale, tutela dei diritti dei lavoratori e delle lavoratrici, confronto su condizioni contrattuali e di conciliazione vita-lavoro. *Modalità di coinvolgimento e ascolto:* Incontri periodici, consultazione in occasione di rinnovi contrattuali o modifiche organizzative rilevanti, canali di dialogo strutturato.
- **Università, enti di formazione e ricerca:** *Requisiti/aspettative:* Collaborazione su percorsi di studio, stage e tirocini privi di bias di genere; diffusione di buone pratiche e cultura della parità presso le nuove generazioni.

Modalità di coinvolgimento e ascolto: Convenzioni e progetti di collaborazione, partecipazione a career day, iniziative congiunte di sensibilizzazione.

- **Comunità locale, media e opinione pubblica:** *Requisiti/aspettative:* Comunicazione responsabile e non stereotipata; visibilità dell'impegno dell'azienda come modello positivo sul territorio. *Modalità di coinvolgimento e ascolto:* Comunicati stampa, partecipazione a eventi ed iniziative locali, presenza sui canali social e sul sito istituzionale.
- **Soci e Alta Direzione (in qualità di Società Benefit):** *Requisiti/aspettative:* Integrazione degli obiettivi di parità di genere negli obiettivi di beneficio comune e nella relazione di impatto annuale. *Modalità di coinvolgimento e ascolto:* Rendicontazione nella Relazione di Impatto annuale prevista per le Società Benefit, informativa in sede assembleare.

Le informazioni raccolte dagli stakeholder esterni (segnalazioni, suggerimenti, esiti di audit, richieste in sede di gara o di due diligence) vengono raccolte tramite il canale dedicato "parita@om-consulting.it" e vengono analizzate dal Comitato guida, che ne valuta la rilevanza (in termini di impatto e di influenza dello stakeholder) e ne integra gli esiti nel piano strategico e negli indicatori di performance (KPI) descritti al punto 5 della presente Politica, in un'ottica di miglioramento continuo del sistema di gestione per la parità di genere.

Gorlago (BG), 23/09/2026

Direzione

