POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE

Rev.	Descrizione della modifica	Data
0	Creazione documento	20/07/26
Emesso (HR - ISM) *Caldiroli Fabrizio*	Approvato (AD) *Christian Albini*	

Sommario

1. Premessa 3
2. Principi ispiratori 3
3. Impegno dell'Organizzazione 3
4. Aree di intervento 4
5. Obiettivi della Politica 5
6. Impegni concreti 5
7. Sistema di Gestione della Parità di Genere 6
8. Ruoli e responsabilità 6
9. Comunicazione 7
10. Monitoraggio e Riesame 7
11. Approvazione 7

1. Premessa

OTS riconosce che la diversità, l'equità e l'inclusione rappresentano valori fondamentali per la crescita sostenibile dell'organizzazione e costituiscono un elemento essenziale per la creazione di valore economico, sociale e umano.

La presente Politica per la Parità di Genere definisce i principi, gli impegni e gli obiettivi attraverso i quali OTS intende promuovere un ambiente di lavoro inclusivo, rispettoso delle differenze e orientato alle pari opportunità, in conformità ai principi della **UNI/PdR 125:2022**, alla normativa nazionale vigente e agli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile delle Nazioni Unite, con particolare riferimento all'Obiettivo 5 – Parità di genere.

OTS considera ogni persona una risorsa fondamentale e si impegna a valorizzarne competenze, capacità, esperienze e potenzialità, garantendo pari dignità e opportunità durante tutto il ciclo di vita lavorativo.

2. Principi ispiratori

OTS promuove una cultura organizzativa fondata sui seguenti principi:

- uguaglianza di trattamento e pari opportunità;
- valorizzazione delle diversità come fattore di crescita e innovazione;
- rispetto della dignità della persona;
- meritocrazia, trasparenza e imparzialità nei processi decisionali;
- contrasto a qualsiasi forma di discriminazione, molestia, violenza o comportamento lesivo della dignità personale;
- promozione del benessere organizzativo e dell'equilibrio tra vita privata e vita lavorativa.

OTS ritiene che un ambiente di lavoro inclusivo favorisca una maggiore partecipazione delle persone, migliori le performance organizzative, incrementi la capacità innovativa e renda l'organizzazione maggiormente attrattiva nei confronti dei talenti.

3. Impegno dell'Organizzazione

OTS si impegna a garantire che tutti i processi aziendali siano gestiti secondo criteri di imparzialità, inclusione e valorizzazione del merito.

In particolare, OTS assicura che tutte le fasi del rapporto di lavoro siano improntate ai principi delle pari opportunità:

- ricerca e selezione del personale;
- inserimento e onboarding;
- formazione continua;
- sviluppo professionale;
- percorsi di carriera;
- valutazione delle prestazioni;
- politiche retributive;
- accesso ai ruoli di responsabilità;
- gestione delle cessazioni del rapporto di lavoro.

Ogni decisione relativa alle persone viene adottata esclusivamente sulla base delle competenze, delle capacità professionali, dei risultati e del potenziale individuale, senza alcuna discriminazione fondata sul genere, sull'identità di genere, sull'orientamento sessuale, sull'età, sull'origine, sulle convinzioni personali, sulla disabilità o su qualsiasi altra caratteristica personale.

4. Aree di intervento

La strategia aziendale per la Parità di Genere si sviluppa attraverso le seguenti aree di intervento.

Cultura e Strategia

OTS promuove una cultura organizzativa inclusiva attraverso attività di sensibilizzazione, comunicazione interna e formazione finalizzate a diffondere il rispetto delle differenze e a contrastare stereotipi e pregiudizi.

Governance

La Direzione assicura il proprio impegno diretto nella definizione degli obiettivi di miglioramento, nella verifica periodica dei risultati e nella disponibilità delle risorse necessarie all'attuazione della presente Politica.

Processi HR

Le politiche di gestione delle risorse umane sono sviluppate secondo criteri di trasparenza, equità e imparzialità, garantendo pari opportunità di accesso al lavoro, crescita professionale e sviluppo delle competenze.

Opportunità di crescita

L'organizzazione favorisce la presenza equilibrata dei generi nei percorsi di sviluppo, nei programmi di formazione, nelle attività di mentoring e nelle posizioni di responsabilità, valorizzando il talento senza alcuna distinzione di genere.

Equità retributiva

OTS si impegna a garantire l'applicazione del principio della parità retributiva per lavori di pari valore, monitorando periodicamente eventuali differenze retributive e adottando, ove necessario, azioni correttive.

Genitorialità e conciliazione vita-lavoro

L'organizzazione sostiene tutte le persone nella gestione delle responsabilità familiari attraverso strumenti di flessibilità organizzativa compatibili con le esigenze aziendali, favorendo una reale conciliazione tra vita privata e attività lavorativa.

5. Obiettivi della Politica

La Direzione individua i seguenti obiettivi strategici:

- promuovere una cultura aziendale inclusiva e rispettosa delle differenze;
- ridurre progressivamente il divario di genere nei diversi livelli organizzativi;
- garantire pari opportunità di accesso, sviluppo professionale e carriera;
- favorire l'equilibrio di genere nelle posizioni di responsabilità;
- assicurare l'equità retributiva;
- sostenere la genitorialità e il work-life balance;
- prevenire qualsiasi forma di discriminazione o molestia;
- promuovere un linguaggio inclusivo nelle comunicazioni interne ed esterne;
- diffondere la cultura della diversità presso tutte le parti interessate.

6. Impegni concreti

Per il raggiungimento degli obiettivi definiti, OTS si impegna a:

- adottare procedure di selezione improntate esclusivamente alla valutazione delle competenze;
- garantire percorsi di formazione accessibili a tutte le persone;
- monitorare gli indicatori relativi alla rappresentanza di genere nelle diverse funzioni aziendali;
- verificare periodicamente l'equità retributiva;

- favorire modalità di lavoro flessibili compatibilmente con l'organizzazione aziendale;
- sostenere maternità, paternità e attività di caregiving;
- promuovere iniziative di sensibilizzazione sui temi della diversità, equità e inclusione;
- prevenire e contrastare molestie, discriminazioni e comportamenti non conformi ai valori aziendali;
- mettere a disposizione strumenti di segnalazione riservati e imparziali per eventuali comportamenti discriminatori.

7. Sistema di Gestione della Parità di Genere

OTS adotta un Sistema di Gestione per la Parità di Genere conforme ai requisiti della UNI/PdR 125:2022.

Il sistema è finalizzato a garantire il miglioramento continuo attraverso:

- definizione di obiettivi misurabili;
- predisposizione di un Piano Strategico;
- monitoraggio mediante indicatori di prestazione (KPI);
- verifica periodica dei risultati;
- individuazione di eventuali azioni correttive e di miglioramento.

Le principali aree monitorate comprendono:

- cultura e strategia;
- governance;
- processi HR;
- opportunità di crescita;
- equità retributiva;
- tutela della genitorialità;
- conciliazione vita-lavoro.

8. Ruoli e responsabilità

La Direzione conferma il proprio impegno nella diffusione della presente Politica e assegna al Comitato Guida per la Parità di Genere il compito di:

- definire e aggiornare il Piano Strategico;
- monitorare il raggiungimento degli obiettivi;
- analizzare gli indicatori di performance;

- proporre azioni di miglioramento;
- riferire periodicamente alla Direzione sullo stato di attuazione del Sistema.

Tutto il personale è chiamato a contribuire attivamente alla realizzazione dei principi contenuti nella presente Politica attraverso comportamenti coerenti con i valori aziendali.

9. Comunicazione

OTS garantisce la diffusione della presente Politica a tutte le parti interessate attraverso gli strumenti di comunicazione aziendale ritenuti più idonei, quali:

- intranet;
- comunicazioni interne;
- attività formative;
- canali social istituzionali.

L'organizzazione assicura inoltre che ogni comunicazione interna ed esterna utilizzi un linguaggio rispettoso e inclusivo, evitando stereotipi e rappresentazioni discriminatorie.

10. Monitoraggio e Riesame

La presente Politica è oggetto di monitoraggio continuo attraverso specifici indicatori di performance.

Con cadenza almeno annuale la Direzione effettua il riesame del Sistema di Gestione per la Parità di Genere, valutando:

- il raggiungimento degli obiettivi;
- l'efficacia delle azioni intraprese;
- l'adeguatezza della Politica;
- eventuali aggiornamenti normativi;
- nuove opportunità di miglioramento.

L'esito del riesame può comportare l'aggiornamento della presente Politica e del Piano Strategico.

11. Approvazione

La presente Politica è approvata dalla Direzione di **OTS** ed entra in vigore dalla data della sua emissione.

Essa costituisce parte integrante del Sistema di Gestione per la Parità di Genere e rappresenta un impegno concreto e continuativo dell'organizzazione verso la costruzione di un ambiente di lavoro equo, inclusivo, rispettoso delle persone e orientato al miglioramento continuo.