

POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE

La Politica per la Parità di Genere costituisce uno degli elementi della Politica Aziendale di Amarc DHS s.r.l.

La Politica definita dalla Direzione in coordinamento con il Comitato Guida documenta principi, obiettivi ed impegni assunti nei confronti dei temi relativi alla parità di genere, valorizzazione e inclusione delle diversità, e infine, rafforzamento della forza lavoro femminile affinché siano attuate, mantenute e migliorate le prestazioni del Sistema di Gestione per la parità di genere.

Già da vari anni Amarc DHS s.r.l. ha posto particolare attenzione affinché la parità di genere entrasse a fare parte integrante della cultura interna e in base alla nuova prassi UNI/PdR 125:2022, è stato istituito, alle dirette dipendenze dell'Amministratore, un Comitato Guida per la Parità di Genere.

Principi ed impegni

Amarc DHS s.r.l. ha avviato un percorso di cambiamento culturale interno al fine di raggiungere la più equa parità di genere, tramite l'implementazione di un sistema di gestione conforme alla UNI/PdR 125:2022.

Amarc DHS s.r.l. crede in una cultura fondata sul rispetto e sulla valorizzazione delle diversità di genere, età, origine, sociale, politica, religiosa, abilità psicofisiche, identità e orientamento sessuale.

Amarc DHS s.r.l. si impegna a:

- applicare prassi di gestione e sviluppo delle risorse umane che promuovano una cultura inclusiva di accesso a mansioni aziendali e di crescita nel percorso professionale, garantendo uguali possibilità a tutto il personale e favorendo il rafforzamento del genere femminile;
- comunicare in modo trasparente, internamente ed esternamente (comprese le attività di marketing e pubblicità), la propria volontà di perseguire la parità di genere, valorizzare le diversità e supportare il rafforzamento del genere femminile;
- creare un ambiente di lavoro, inclusivo, collaborativo, solidale, trasparente e aperto all'ascolto di tutto il personale.

Obiettivi

Amarc DHS s.r.l. definisce i seguenti obiettivi, dettagliati nel "Piano Strategico" anche attraverso Indicatori di Prestazione (KPI), sulla base delle Aree Tematiche indicate dalla UNI/PdR 125:2022:

- **Cultura e strategia:** miglioramento dell'ambiente di lavoro dell'organizzazione favorendo e sostenendo capacità di inclusione, parità di genere e valorizzazione della diversità di genere. Lotta e superamento di ogni stereotipo, discriminazione o pregiudizio — anche inconsapevole (unconscious bias) — fondato su questioni di genere.
- **Governance:** attuazione di un modello di governance dell'organizzazione volto a definire gli adeguati presidi organizzativi e la presenza del genere di minoranza negli organi di indirizzo e controllo dell'organizzazione 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 della capacità dell'organizzazione di creare 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 quindi anche compensi non monetari quali sistemi di welfare e well-being.
- *Tutela* della genitorialità e conciliazione vita-lavoro: attuazione di politiche per supportare il personale nelle loro attività genitoriali e di caregiver.
- *Prevenzione* di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia) sui 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 verificano episodi di discriminazione o abuso i dipendenti hanno la piena libertà di denunciarli, attraverso la segnalazione anonima. Al fine di garantire l'anonimato è possibile spedire qualsiasi segnalazione per posta all'indirizzo dell'amministrazione della società o far pervenire il messaggio a partitadigenere@amarcdhs.it, usando una delle modalità che internet mette a disposizione gratuitamente per l'invio anonimo di messaggi (es. <https://anonymousemail.me> o <https://www.5ymail.com>)

Al personale è richiesto di rispettare, per le attività di propria competenza, quanto indicato nel Sistema di Gestione e nelle Policy ad esso collegate nonché di applicare quotidianamente i principi contenuti nella presente Politica per la Parità di Genere.

Il documento relativo alla Politica per la Parità di Genere adottata da Amarc DHS s.r.l. è consultabile sul sito www.amarcdhs.it

Besana in Brianza, 24/03/2025

La Direzione