

POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE

**Gruppo Bossoni | Bossoni Automobili
Mandolini Auto | Agricar**

Politica per la Parità di genere del Gruppo	All.01	Pagina 2 di 4
	Rev. 02	Data: 29. 10.24

1. Missione e visione strategica

Gruppo Bossoni sceglie di concorrere al “Raggiungimento entro il 2030 dell’uguaglianza di genere garantendo la piena ed effettiva partecipazione femminile e pari opportunità di leadership a ogni livello decisionale in ambito politico, economico e della vita pubblica” così come previsto dal *Sustainable Development Goal* n. 5 dell’Agenda 2030 delle Nazioni Unite.

La presente Politica per la Parità di Genere e per la Diversità e inclusione, definita dal Consiglio di Amministrazione di Gruppo Bossoni, in collaborazione con il Comitato Guida di Gruppo Bossoni, Mandolini Auto, Bossoni Automobili e Agricar, definisce i principi, gli obiettivi e le indicazioni guida che definiscono l’impegno dell’Organizzazione nei confronti dei temi relativi alla parità di genere, la valorizzazione delle diversità e l’empowerment femminile.

Gruppo Bossoni ha deciso di adottare linee guida aziendali orientate alla riduzione del gender gap in tutte le aree considerate più critiche: opportunità di crescita professionale in azienda, parità di retribuzione, politiche di gestione delle differenze di genere, tutela della maternità e orientata a misurare, rendicontare e valutare i dati relativi alle diversità con l’obiettivo di colmare eventuali gap, prevedendo altresì un budget finalizzato.

La presente Politica per la Parità di Genere è rivolta a tutto il personale interno e ai collaboratori ed è condivisa con tutti i principali stakeholders che intrattengono rapporti continui con l’organizzazione.

2. Principi ispiratori per la Parità di genere

Con l’obiettivo di svolgere al meglio la propria missione e in coerenza con la visione strategica, Gruppo Bossoni ha deciso di adottare un Sistema di Gestione per la Parità di Genere (SGPG) conforme alla UNI/PdR125:2022, quale valido strumento per assicurare la parità di genere relativa alla presenza e alla crescita professionale delle donne, valorizzando la cultura inclusiva e l’attivazione di processi in grado di sviluppare l’empowerment femminile.

I Principi fondamentali alla base della Politica per la Parità di Genere sono:

- **IMPARZIALITÀ E INCLUSIVITÀ**
- **CORRETTEZZA E TRASPARENZA**
- **VALORIZZAZIONE DEL PERSONALE**
- **TUTELA DELLA PERSONA**
- **CONTRASTO AD OGNI FORMA DI VIOLENZA E DISCRIMINAZIONE**

Politica per la Parità di genere del Gruppo	All.01	Pagina 3 di 4
	Rev. 02	Data: 29. 10.24

Per favorire il raggiungimento dei principi e degli obiettivi enunciati il Consiglio di Amministrazione Gruppo Bossoni ritiene fondamentale la continua adozione del SGPG al fine di sviluppare un modello organizzativo che promuova la parità di genere e valorizzi l'equità e l'inclusività.

Gruppo Bossoni si impegna:

- ad adottare strumenti per prevenire ogni forma di discriminazione di genere e per contrastare qualsiasi atto lesivo della dignità del personale, indipendentemente dal ruolo ricoperto e dal livello di responsabilità;
- a valorizzare le diversità in ogni processo aziendale: dalla ricerca e selezione delle risorse umane all'accesso alla formazione, dalla definizione delle politiche retributive alla valutazione delle performance e all'attribuzione dei sistemi premianti, dalla selezione dei fornitori all'erogazione dei servizi/ fornitura dei prodotti;
- a sostenere il welfare familiare del proprio personale attraverso modalità di lavoro (*part time, orari di lavoro flessibili*) tali da favorire la conciliazione tra attività professionale e vita privata;
- a favorire azioni di formazione, sensibilizzazione, engagement del personale sui temi delle pari opportunità e dell'empowerment femminile, evitando stereotipi e promuovendo la visibilità del contributo femminile;
- a creare un ambiente di lavoro inclusivo, collaborativo, solidale, trasparente e aperto all'ascolto di tutto il personale;
- a garantire equità retributiva di genere, agevolando la partecipazione e la permanenza delle donne nel contesto lavorativo;
- ad assicurare uguali opportunità nello sviluppo delle capacità e nell'applicazione dei talenti individuali;
- a promuovere una comunicazione, anche attraverso attività di marketing e pubblicità, che dichiari in modo trasparente la volontà di conseguire la parità di genere e valorizzare la diversità e supportare l'empowerment femminile.

3. Prevenzione

Il Gruppo ha tolleranza zero in materia di molestie e discriminazioni e per tale ragione oltre a formare in modo costante il proprio personale ha messo a disposizione, a tutte le parti interessate, un canale di segnalazione che permetta di comunicare in modo trasparente episodi indesiderati. Il

Politica per la Parità di genere del Gruppo	All.01	Pagina 4 di 4
	Rev. 02	Data: 29. 10.24

canale è raggiungibile attraverso il sito web aziendale al seguente link:
<https://www.gruppobossoni.it/pagina/whistleblowing>

4. Comitato Guida

In coerenza con quanto previsto dalla UNI/Pdr 125:2022 il Gruppo ha nominato un Comitato Guida in ogni singola sede coinvolta in tale progetto che sarà responsabile di attuare la presente politica, definire annualmente i propri obiettivi e monitorare costantemente i KPI normativi e gli obiettivi del Piano Strategico.

Al personale ed ai collaboratori e collaboratrici, fornitori e clienti dell'azienda è richiesto di rispettare, per le attività di propria competenza, quanto indicato nella presente Politica, nel Sistema di Gestione, e nei Regolamenti interni e di applicare i principi di inclusione e non discriminazione nel proprio agire quotidiano.