



## POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE

La Direzione della BIO SYSTEM COMPANY S.R.L. per valorizzare la cultura della Diversità e delle Pari Opportunità e per supportare la potenzialità femminile, ritiene opportuno instaurare e perseguire all'interno della propria Organizzazione, al fine di migliorarne le prestazioni e favorirne la competitività e la crescita, una adeguata *Politica per la Parità di Genere* che sviluppi e favorisca l'applicazione di un Sistema di Gestione secondo quanto riportato dalla *Prassi di Riferimento UNI/PdR 125:2022* ad integrazione dei Sistemi di Gestione Qualità, SSL, Ambiente, Anticorruzione e Responsabilità Sociale già adottati e certificati.

### Principi e Impegni

La BIO SYSTEM COMPANY S.R.L., tramite l'implementazione di un Sistema di Gestione per la Parità di Genere conforme alla UNI/PdR 125:2022, ha avviato un percorso di cambiamento culturale interno alla propria organizzazione al fine di raggiungere una più equa parità di genere. Essa crede in una cultura fondata sul rispetto e sulla valorizzazione della diversità di genere, età, origine, sociale, religiosa, idee politiche, abilità psicofisiche, identità e orientamento sessuale.

La BIO SYSTEM COMPANY S.R.L. si impegna:

- ad 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;
- a 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;
- a creare un ambiente di lavoro, inclusivo, collaborativo, solidale, trasparente e aperto all'ascolto di tutto il personale.

### Obiettivi

La BIO SYSTEM COMPANY 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.

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.

L'implementazione e l'applicazione di quanto definito in questa Politica saranno a cura del Comitato guida per la Parità di Genere, responsabile della gestione, del monitoraggio delle prestazioni aziendali in questa materia mediante la predisposizione di specifici Indicatori (KPI) e della raccolta-documentazione dei risultati raggiunti, da sottoporre periodicamente alla Direzione per la loro verifica, in particolare ai fini del raggiungimento degli Obiettivi prefissati e della prevenzione delle situazioni non conformi e/o pregiudizievoli per un ambiente di lavoro inclusivo e rispettoso della Diversità di Genere.

Il Sistema di Gestione adottato deve considerare e rispettare le leggi/prescrizioni/normative vigenti applicabili in questa materia e prevedere la formazione e la sensibilizzazione di tutto il personale aziendale, ed in particolare dei responsabili di Area a cui è affidato il compito di trasmettere e promuovere la cultura della Parità di Genere, non solo all'interno dell'Organizzazione per il raggiungimento della necessaria consapevolezza, ma anche all'esterno, alle altre Parti interessate.

Ogni persona facente parte dell'Organizzazione, a tutti i livelli, sarà coinvolta in questo progetto e potrà dare il proprio contributo, anche in forma anonima, per la denuncia di situazioni non conformi e a rischio e/o esprimere proprie opinioni e/o suggerimenti per il miglioramento del Sistema di Gestione relativo ed il raggiungimento degli Obiettivi prefissati.

Questa Politica per la Parità di Genere sarà oggetto di Riesame annuale da parte della Direzione per verificare la sua validità/attualità e, nel caso, revisionarla/aggiornarla o confermarla.

Questo documento, firmato in calce dai componenti il Comitato guida per la Parità di Genere e per approvazione dalla Direzione, sarà esposto in evidenza all'interno dell'Azienda "per comunicazione a tutto il personale aziendale" e reso disponibile sul sito dell'Organizzazione ed eventualmente in copia "per comunicazione alle altre Parti interessate esterne", anche in forma di marketing e pubblicità.

Gravina in Puglia, 28/07/2023

L'Amministratore unico

Vitale Addolorata  
*Vitale Addolorata*

Il Comitato Guida

Ing. Silvestro Vitucci *Silvestro Vitucci*  
Vitale Addolorata *Vitale Addolorata*  
Scalese Raffaele *Scalese Raffaele*  
Demuro Francesco *Demuro Francesco*