

POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE E COLLEGATE

Rev. 0 - 20/01/2024

Rev.1 – 22/01/2025

MISSION E VISIONE STRATEGICA

Il Calzaturificio 5BI S.r.l realizza produzione e relativa vendita, anche attraverso e-commerce, di calzature afferenti ai seguenti ambiti: calzature ed accessori, abbigliamento ed accessori in genere, nonché articoli antincendio e per antinfortunistica, camici, divise e altri indumenti da lavoro, attrezzature e articoli di vestiario di sicurezza, prodotti per lo sport e tempo libero, per la casa e per lo sport.

Il Calzaturificio 5BI, dal 1979 si impegna quotidianamente nel raggiungimento della sua mission aziendale: “creare le condizioni ottimali di sicurezza in ambito lavorativo, attraverso i nostri prodotti”. Attraverso la tradizione del Made in Italy il Calzaturificio 5BI S.r.l. è in grado di coniugare tre elementi fondamentali del processo produttivo: qualità delle materie prime utilizzate, professionalità delle risorse umane ed innovazione tecnologica.

L’organizzazione rappresenta una realtà industriale dall’anima artigianale, questo è il segreto del suo successo.

Il Calzaturificio 5BI S.r.l riconosce l’uguaglianza di genere come un elemento imprescindibile di civiltà e di affermazione dei diritti universali dell’umanità, oltre che un fattore strategico per l’aumento della creazione di valore e per lo sviluppo dell’azienda. Al fine di ottenere e mantenere la parità di genere in azienda, Calzaturificio 5BI S.r.l. impegna il management, i dipendenti e tutti gli stakeholders ad adottare prassi, linguaggi e comportamenti che perseguano tale obiettivo e valorizzino le diversità personali.

IL PERCORSO VERSO LA PARITÀ DI GENERE

Con l'obiettivo di svolgere al meglio la propria missione e in coerenza con la visione strategica, CALZATURIFICIO 5BI S.r.l. 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.

Il conseguimento della certificazione per CALZATURIFICIO 5BI S.r.l. rappresenterà solo il primo tassello di un percorso d'implementazione delle politiche di parità di genere, nell'ottica del miglioramento e della promozione dell'uguaglianza di genere.

La certificazione, infatti, ha l'obiettivo di accompagnare e incentivare l'organizzazione ad adottare policy idonee a ridurre il divario di genere con i conseguenti benefici per il benessere del personale, oltre agli impatti reputazionali ed etici.

I PRINCIPI ISPIRATORI

I Principi fondamentali alla base della Politica per la Parità di Genere di CALZATURIFICIO 5BI S.r.l., sono:

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

L'attenzione con la quale CALZATURIFICIO 5BI S.r.l. concentra i propri impegni, affinché il proprio SGPG soddisfi i requisiti specificati nella UNI/PdR 125:2022, è ispirato - in linea con la *Strategia per la parità di genere 2020-2025 definita dall'Unione Europea* - al perseguimento dei seguenti obiettivi:

- ✓ aumento della partecipazione delle donne al mercato del lavoro;
- ✓ riduzione del divario retributivo e pensionistico fra uomini e donne, anche per combattere la povertà femminile;
- ✓ promozione della parità tra uomo e donna nel processo decisionale;
- ✓ contrasto agli stereotipi, alla violenza di genere e protezione e sostegno alle vittime.

L'IMPEGNO DELLA DIREZIONE

Per favorire il raggiungimento dei principi e degli obiettivi enunciati, la Direzione del Calzaturificio 5BI S.r.l. 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.

Il Calzaturificio 5BI s.r.l. 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 dei propri dipendenti attraverso modalità di lavoro (lavoro agile, *part time*, *orari di lavoro flessibili*) tali da favorire la conciliazione tra attività professionale e vita privata;
- ✓ a favorire azioni di informazione, sensibilizzazione, engagement del personale sui temi delle pari opportunità e dell'empowerment femminile, evitando stereotipi e promuovendo la visibilità del contributo femminile;
- ✓ ad applicare prassi di gestione e sviluppo delle risorse umane che promuovano una cultura inclusiva di crescita professionale, garantendo pari opportunità a tutto il personale;
- ✓ a comunicare internamente ed esternamente, anche attraverso attività di marketing e di pubblicità, la volontà di perseguire la parità di genere, la valorizzazione delle diversità e a supportare l'empowerment femminile, facendo accrescere la consapevolezza delle capacità delle donne oltre alla possibilità di partecipare e condividere le responsabilità al pari degli uomini e con la società stessa, liberandosi da presupposti culturali e sociali e ruoli prefissati;
- ✓ a garantire una governance dell'organizzazione volta a definire gli adeguati presidi organizzativi e la parità di genere nella leadership aziendale di alto livello;

- ✓ a garantire opportunità di crescita ed inclusione delle donne in azienda, promuovendo l'educazione, la formazione e lo sviluppo personale delle donne e l'autonomia;
- ✓ a garantire equità remunerativa per genere e la tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro;
- ✓ a garantire la presenza di politiche che assicurino che i generi siano equamente rappresentati tra i relatori del panel di tavole rotonde, eventi, convegni o altro evento anche di carattere scientifico.

La politica per la parità di genere parte dal ridurre in modo graduale e rigoroso, qualora ve ne fossero, le differenze retributive e di avanzamento nella carriera in 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 dell'azienda.

Il Calzaturificio 5BI S.r.l., da sempre attento all'evoluzione del mercato e alle esigenze delle imprese, attua una politica volta a favorire la parità di genere non solo al proprio interno, ma anche privilegiando relazioni e rapporti commerciali con aziende e imprenditori altrettanto impegnati nelle tematiche di inclusione e parità di genere.

In particolare, l'azienda:

- si impegna, ove possibile, nel welfare familiare, negli aiuti concreti alle famiglie dei propri dipendenti sia in termini economici sia in termini di orari di lavoro flessibili e di lavoro a distanza;
- rifiuta ogni tipo di violenza e prevaricazione di genere, non tollera e punisce questi atteggiamenti e ne favorisce la denuncia;
- sostiene l'organizzazione di attività sportive ed eventi volti a favorire la parità di genere e l'inclusione;
- favorisce la partecipazione agli incontri formativi, webinar e dibattiti di tutti gli addetti indipendentemente dal ruolo e dall'inquadramento contrattuale ed in cui i generi siano equamente rappresentati tra i relatori;

- misura e riporta i progressi nel raggiungimento della parità di genere. Sostiene la mobilità interna e criteri di successione a posizioni manageriali coerenti con i principi di un'organizzazione inclusiva e rispettosa della parità di genere.

POLITICHE SPECIFICHE SULLA PARITÀ DI GENERE

Si tratta di politiche più specifiche sulla parità di genere e che forniscono gli input necessari per formulare il **Piano Strategico** per la parità di genere e per individuare, sviluppare e attuare le procedure specificamente dedicate alla parità di genere, in base al contesto di riferimento dell'organizzazione.

Le policy per la parità di genere, sviluppate in relazione alla politica, sono relative ai temi del Piano strategico:

1. Selezione ed assunzione (recruitment)
2. Gestione della carriera
3. Equità salariale
4. Genitorialità, cura
5. Conciliazione dei tempi vita-lavoro (work-life balance)
6. Attività di prevenzione di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia) sui luoghi di lavoro

Nello specifico, gli impegni assunti da Il Calzaturificio 5BI S.r.l sono:

Selezione ed assunzione (recruitment): l'organizzazione garantisce un Processo di recruitment basato sull'imparzialità e sulla neutralità del linguaggio. È previsto un periodo di prova. La risorsa neo-assunta viene affiancata per un periodo che varia a seconda della mansione e della competenza/esperienza in possesso.

Gestione della carriera: l'organizzazione garantisce, indistintamente ad entrambi i sessi, la possibilità di poter avanzare di livello.

Equità salariale: il trattamento salariale è il medesimo per entrambi i sessi, a parità di mansione e livello.

Genitorialità, cura: l'organizzazione tutela la relazione tra il lavoratore/la lavoratrice e l'azienda, prima, durante e dopo la paternità/maternità; si impegna altresì ad assicurare una procedura per il back to work e un piano di welfare ad hoc.

Conciliazione dei tempi vita-lavoro (work-life balance): l'organizzazione garantisce in caso di necessità e compatibilmente con le mansioni svolte, il part time, il part time reversibile, lo smart working e l'orario flessibile.

Attività di prevenzione di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia) sui luoghi di lavoro: l'organizzazione garantisce la prevenzione del rischio di molestie e violenza attraverso l'adozione di un Regolamento specifico, monitora attraverso questionari anonimi, predispone uno strumento discreto ed efficace per garantire l'anonimato per eventuali segnalazioni (cassetta per le segnalazioni).

La Politica generale per la parità di genere parte dal ridurre in modo graduale e rigoroso, qualora ve ne fossero, le differenze retributive e di avanzamento nella carriera in azienda.

MONITORAGGIO E ATTUAZIONE DELLA POLITICA

La Politica generale sulla parità di genere e quella collegata, nel quadro più ampio delle linee programmatiche dell'organizzazione, prevede, ai fini di valutarne l'idoneità e la necessità di effettuare modifiche o integrazioni, congiuntamente al Comitato Guida per la Parità di Genere, la definizione e il Riesame periodico degli obiettivi sulla parità di genere.

DIFFUSIONE DELLA POLITICA

La politica sulla parità di genere è comunicata e diffusa a tutto il personale e alle parti interessate mediante la comunicazione interna e la pubblicazione sul sito istituzionale.