

## POLITICA DIVERSITÀ, EQUITÀ E INCLUSIONE

### Premessa

L'impegno a creare un ambiente di lavoro diversificato, inclusivo ed equo, scaturisce dalla responsabilità sociale di cui Basis Plant Services Srl (di seguito BPS) si fa promotrice.

Dal 2022 BPS ha iniziato un percorso che mira a coinvolgere mediante successive fasi di avanzamento tutto il personale, col fine di orientare la cultura organizzativa verso l'integrità.

Il primo passo è stata la revisione del Codice Etico, che guida l'attività lavorativa di BPS, e l'emissione e condivisione con i fornitori del Codice di Condotta, documenti che approfondiscono i valori fondamentali per BPS e quindi le aree di potenziale rischio di violazione dell'integrità.

Questi documenti contengono diverse linee guida sulle pari opportunità, la non discriminazione e l'inclusione.

Per BPS la garanzia di inclusione e di pari opportunità è imprescindibile in quanto esiste un legame positivo tra equità e sviluppo sociale. L'azienda opera secondo imparzialità e non ammette alcuna forma di discriminazione diretta o indiretta.

BPS ha redatto la presente politica, specifica su diversità, equità ed inclusione, allo scopo di incentivare una cultura aziendale basata su tali principi e con l'intento di identificare un focus chiaro e strutturato sui temi, in linea con quanto già affermato all'interno del Codice Etico e nella Politica Integrata.

L'obiettivo ultimo è la valorizzazione delle caratteristiche individuali delle persone, facendone risaltare le differenze, nel pieno rispetto delle competenze richieste. Le differenze che contraddistinguono ogni individuo in BPS sono considerate un valore, pertanto BPS ha l'obiettivo di adottare politiche proattive volte a identificare e gestire eventuali situazioni di rischio che potrebbero impedire una piena inclusione lavorativa sulla base delle diversità di genere, come sotto descritte.

BPS mira quindi a concretizzare il proprio impegno al raggiungimento degli obiettivi dell'Agenda 2030 dell'ONU, in particolare l'obiettivo 5 "Parità di genere", l'obiettivo 8 "Lavoro dignitoso e crescita economica" e l'obiettivo 10 "Riduzione delle disuguaglianze".



### Definizioni

#### Diversità

La diversità nel contesto lavorativo fa riferimento a differenze sociali, più o meno marcate, che possono riguardare uno o più aspetti quali ad esempio: genere, identità di genere, età, origine etnica, provenienza economico-sociale, condizione di diversa abilità o stato di salute, tratti fisici o comportamentali, orientamento religioso, stato civile, orientamento affettivo-sessuale, opinioni politiche o sindacali ecc.

*Per BPS la diversità rappresenta una ricchezza che si esprime anche attraverso la molteplicità dei punti di vista e idee.*

#### Inclusione

L'inclusività si considera raggiunta quando soggetti diversi tra di loro interagiscono e collaborano in modo proficuo, avendo uguali opportunità partecipative e decisionali: le persone si sentono benvenute, sostenute, rispettate e responsabilizzate rispetto agli obiettivi da perseguire.

*Per BPS è lo strumento che consente la valorizzazione delle diversità, permette la costruzione di un ambiente dove i gruppi di persone con interessi e caratteristiche comuni non rimangono separati ma si confrontano e si amalgamano, influenzandosi a vicenda.*

Politica DEI\_rev. 00 del 12/09/2022

### **Pari opportunità**

L'equità o parità consiste nel garantire a tutte le persone uguale accesso alle opportunità (di formazione, di retribuzione, di selezione, di crescita, di carriera ecc.).

*L'obiettivo di BPS per il raggiungimento di tale risultato è l'eliminazione di pregiudizi inconsapevoli (o unconscious bias) che in alcuni contesti impediscono una piena inclusività e partecipazione.*

## **Obiettivi a medio e lungo termine**

*Creare un ambiente di lavoro inclusivo, aperto, rispettoso e plurale, dove ciascuno possa esprimere il proprio potenziale*

BPS, all'interno del contesto sopra descritto, persegue molteplici obiettivi in ambito di diversità, inclusione e pari opportunità, da raggiungere in maniera progressiva nei prossimi anni.

BPS intende valorizzare le diversità, garantire l'equità e creare le migliori condizioni affinché ciascuno possa esprimersi liberamente, poiché le persone costituiscono l'asset più importante per lo svolgimento delle proprie attività: la Società si impegna a garantire pari opportunità in ogni fase del rapporto di lavoro, dal processo di selezione all'attribuzione dei ruoli, dalla crescita professionale, fino alla conclusione del rapporto, evitando qualsiasi forma di discriminazione in materia di occupazione o impiego.

Particolare attenzione è rivolta a quanto prescritto dalle norme

- UNI/PdR 125/2022, Linee guida sul sistema di gestione per la parità di genere, che prevede l'adozione di specifici KPI (Key Performance Indicator - Indicatori chiave di prestazione) inerenti alle "Politiche di parità di genere" nelle organizzazioni
- UNI ISO 30415, Gestione delle risorse umane - Diversità e inclusione.

BPS promuove inoltre le condizioni che consentono di rimuovere gli ostacoli culturali, organizzativi e materiali che limitano l'espressione piena delle persone e la loro completa valorizzazione all'interno dell'organizzazione.

BPS si impegna quindi al raggiungimento di una pluralità obiettivi in diversi ambiti:

- definire un processo di selezione che tenga conto dei principi di diversità, equità ed inclusione, e che garantisca per tutte le aree dell'organizzazione l'individuazione dei migliori talenti disponibili, al tempo stesso rispettando il principio di pari opportunità e imparzialità al fine di facilitare la creazione di un contesto in cui le prospettive migliorino il raggiungimento degli obiettivi aziendali (oggettività, competenza e professionalità);
- favorire l'ingresso di nuovi talenti, inserendo in organico persone giovani capaci che portino nuove visioni e prospettive;
- allo stesso tempo, valorizzare l'esperienza e le conoscenze del personale senior con anzianità lavorativa in BPS;
- intraprendere percorsi di informazione e formazione specifici per il personale e per la struttura manageriale, allo scopo di abbattere ogni tipo di stereotipo e pregiudizio e identificare in modo proattivo gli elementi che costituiscono un freno all'oggettiva eliminazione di discriminazioni, quali bias cognitivi anche inconsci;
- prestare specifica attenzione al tema delle pari opportunità sia nel processo di sviluppo professionale (assegnazione degli obiettivi, valutazione delle performance, identificazione dei piani di successione, avanzamenti di carriera), che nella politica meritocratica, anche grazie ad un processo di confronto tra responsabili durante il processo di valutazione delle prestazioni, garantendo un processo trasparente, imparziale ed equo basato sul merito, ad esempio sia nelle retribuzioni tra donne e uomini di stesso inquadramento e profilo professionale, sia nell'accoglienza e nell'integrazione delle categorie più svantaggiate (es. esigenze genitoriali, caregivers, personale con disabilità, ecc.);
- valorizzare i comportamenti delle singole persone in termini di rispetto e promozione delle politiche sulla diversità e l'inclusione nella valutazione di prestazione, utile anche ai fini degli avanzamenti di carriera;
- creare relazioni basate sulla fiducia e sul rispetto reciproco per permettere alle persone di esprimersi liberamente senza il timore di essere giudicate o penalizzate;
- formare le risorse affinché possano riconoscere e tenere un comportamento virtuoso nel pieno rispetto del Codice Etico, che promuova la dignità ed il rispetto per ciascun individuo, non tollerando alcuna forma di intimidazione, bullismo o molestia;
- monitorare e rendicontare periodicamente la politica per la parità e lo stato di avanzamento, anche grazie a specifici KPI, a partire da quelli stabiliti dalla UNI/PdR 125/2022;

**Politica DEI\_rev. 00 del 12/09/2022**

- continuare ad usare lo strumento smartworking, già attivo dal 2019, quale forma di conciliazione vita-lavoro oltre che di corresponsabilità sugli obiettivi aziendali;
- individuare strumenti di welfare aziendale a sostegno delle esigenze di conciliazione vita/lavoro e delle situazioni di fragilità individuale (es. fruizione dei congedi parentali);
- informare ogni nuova persona che entra a far parte dell'organizzazione della politica interna in materia, in fase di ingresso;
- sensibilizzare gli stakeholder al fine di avere pari rappresentanza di genere;
- utilizzare uno stile di comunicazione rispettoso e inclusivo;
- favorire l'accessibilità ai documenti digitali particolarmente rilevanti, rendendoli consultabili anche dalle persone con disabilità visive;
- creare partnership con attori impegnati in questo ambito, o aderire a progetti/network che si ritengano rilevanti per favorire, anche all'esterno della nostra organizzazione, l'inclusione (parità di genere, disabilità, giovani ecc.);
- assicurare la pari rappresentanza di genere nel panel di tavole rotonde, eventi, convegni o altri eventi organizzati da Basis Plant Services.

## Controllo e revisione

L'osservazione di questa policy è presidiata dal Comitato D&E&I, che si occupa di valutare se la strategia diversità e inclusione risulti efficace.

Tuttavia è tutto il management (con particolare focus sulle Risorse Umane) a rivestire un ruolo fondamentale affinché sia garantita l'equità, l'inclusione e la non discriminazione, intervenendo ogni qualvolta sia a conoscenza di comportamenti non ispirati al rispetto dell'altro. I comportamenti manageriali devono essere orientati a creare le condizioni per cui ciascun componente del team possa esprimere il proprio contributo e il proprio potenziale, anche nel rispetto di eventuali esigenze personali. I manager devono quindi adoperarsi per creare un clima aperto all'espressione di tutti per favorire l'innovazione e la generazione di nuove idee e progettualità.

Annualmente, il Comitato D&E&I fornisce evidenza in modo trasversale degli avanzamenti degli obiettivi in sede di Riesame di Direzione del Sistema di Gestione Integrato. Gli esiti del monitoraggio costituiscono la base per individuare gli interventi di miglioramento necessari.

Altri strumenti di controllo sono rappresentati, oltre che dalla struttura manageriale, dalle RSU, dal RLS, dalla Direzione Generale.

Sarà inoltre attivato lo strumento di Whistleblowing, presidiato dall'Organismo di Segnalazione, con cui sarà possibile segnalare eventuali illeciti anche in forma anonima.

Prato, 12/09/2022

AMMINISTRATORE UNICO

Ing. Salvatore Castiglione

**Politica DEI\_rev. 00 del 12/09/2022**