



## POLITICA PER LA PARITÀ

Rev.

Data  
Emissione

00

11/09/2023

YAM112003 ha definito la propria “Politica per la Parità di Genere”, comprensiva dell’impegno dell’azienda a conformarsi a tutti i requisiti richiesti dalla Prassi UNI PdR 125:2022, a quelli sottoscritti volontariamente ed alle leggi vigenti.

La politica è emessa in forma controllata, è approvata dalla Direzione ed è disponibile nelle bacheche digitali, accessibili a tutte le parti interessate.

Essa viene periodicamente revisionata in sede di riesame dalla Direzione, al fine di garantirne l’adeguatezza, l’appropriatezza e la continua efficacia.

E’ parte integrante del Sistema per la Parità di Genere, la cui responsabilità è affidata al “Comitato per la Parità di Genere”.

### Impegno aziendale per la parità di genere

L’azienda ritiene prioritari i seguenti obiettivi:

- rispettare i principi costituzionali di parità ed uguaglianza;
- adottare politiche e misure per favorire l'occupazione femminile - specie quella delle giovani donne e quella qualificata - e le imprese femminili, anche con incentivi per l'accesso al credito e al mercato ed agevolazioni fiscali;
- adottare misure che favoriscano l’effettiva parità tra uomini e donne nel mondo del lavoro, tra cui:
  - pari opportunità nell’accesso al lavoro, parità reddituale, pari accesso alle opportunità di carriera e di formazione, piena attuazione del congedo di paternità in linea con le migliori pratiche europee;
  - promuovere politiche di welfare a sostegno del “lavoro silenzioso” di chi si dedica alla cura della famiglia, nel rispetto del comma 1, Art. 3 della Costituzione (uguaglianza formale);
  - adottare misure specifiche a favore delle pari opportunità, in linea con quanto stabilito dal comma 2, Art. 3 della Costituzione (uguaglianza sostanziale);
- contribuire alla diffusione di una cultura di genere che favorisca l’adozione di normative nazionali la cui adozione volontaria diventi riferimento, per le organizzazioni pubbliche e private di ogni settore e dimensione;
- garantire condizioni di lavoro sempre migliori ed eque per le nostre persone, applicando e rispettando tutte le disposizioni legislative in materia, nazionali ed internazionali, i contratti collettivi, gli impegni sottoscritti dall’organizzazione ed i requisiti previsti dagli standard internazionali;
- implementare, attuare e mantenere nel tempo il rispetto dei requisiti per la parità di genere ed adeguarsi ai nuovi requisiti eventualmente richiesti;
- assicurare a tutte le persone dell’azienda adeguata formazione ed informazioni in materia di etica, inclusività e pari opportunità;
- definire e aggiornare in modo continuo la presente Politica per la Parità di Genere;
- estendere l’impegno di YAM112003 verso la sostenibilità sociale anche oltre il perimetro delle nostre attività, coinvolgendo in maniera attiva le parti interessate (stakeholder) e promuovendo i principi di uguaglianza ed inclusione, identificando e gestendo gli impatti sociali in modo etico e responsabile;
- selezionare, valutare e prediligere le aziende fornitrici anche sulla base della loro capacità di rispettare i diritti umani delle persone che in esse lavorano, valutare gli impatti di salute e sicurezza sulle persone e mantenere e gestire nel tempo sistemi di gestione aziendale certificati;
- includere criteri di sostenibilità sociale che includano principi di inclusione e uguaglianza come parte del processo di valutazione e selezione delle persone;
- adottare un approccio di dialogo e confronto nei rapporti con le nostre persone al fine di coinvolgerle nel nostro impegno verso la sostenibilità sociale e sensibilizzarli nei confronti dei principi della parità di genere;
- realizzare verifiche periodiche interne, volte ad accertare il rispetto dei requisiti sociali di parità, pianificando ed attuando eventuali azioni correttive e di miglioramento, laddove necessario.
- partecipare al dialogo con tutte le parti interessate, documentando e comunicando l’impegno di YAM112003 in materia di Parità di Genere;



## POLITICA PER LA PARITÀ

Rev.

Data  
Emissione

00

11/09/2023

- rispettare le disposizioni legislative in materia di pari opportunità, diversità e inclusività di ogni genere;
- prevenire ogni forma di discriminazione di genere o forma di violenza fisica, verbale e/o digitale;
- promuovere la piena trasparenza e correttezza in tutte le nostre attività lavorative e nei rapporti con le parti interessate, a partire dalle proprie persone;

Con riferimento ai requisiti sociali del rispetto dei diritti umani e delle pari opportunità di genere, viene di seguito puntualizzato l'impegno di YAM112003 nei processi di:

### 1) SELEZIONE E ASSUNZIONE

L'azienda prevede, in fase di selezione e assunzione delle proprie persone, un approccio equo nei confronti di qualsiasi candidatura, evitando qualsiasi comportamento discriminatorio e/o offensivo.

L'azienda predispone descrizioni della mansione in modo neutro rispetto al genere e processi di reclutamento rivolti a persone di ogni genere.

### 2) GESTIONE DELLA CARRIERA

L'azienda pone particolare attenzione alle pari opportunità di sviluppo e di promozione delle risorse, durante tutto il ciclo di vita in professionale, basandosi esclusivamente sulle capacità personali, le competenze e i requisiti oggettivi richiesti per ricoprire una mansione.

L'azienda tende a bilanciare la presenza di uomini e di donne sui luoghi di lavoro, sia per settore specifico sia per specifica mansione, favorendo la *diversity* e il benessere psico-fisico di tutto il personale. L'azienda rivolge altresì l'opportunità di ricevere specifica formazione sul miglioramento delle competenze professionali e sulla gestione degli ostacoli che possono crearsi sul luogo di lavoro, indipendentemente dal genere.

### 3) EQUITÀ SALARIALE

Nel rispetto di quanto previsto dal CCNL ed in coerenza con i propri principi di Diversity, Equity & Inclusion, YAM112003 garantisce parità salariale e pari trattamento a ciascuna persona, senza distinzione di genere.

### 4) GENITORIALITÀ, CURA

Nel rispetto della persona umana e della piena realizzazione della vita privata, in YAM112003, è riconosciuto il pieno godimento del diritto del congedo parentale, compreso il congedo di paternità.

L'azienda tutela e garantisce il mantenimento delle condizioni lavorative pregresse all'assenza per qualsivoglia congedo, sostenendo le risorse nella fase di reintegro con specifiche attività di supporto (part-time volontario e reversibile, su richiesta, smart working, flessibilità oraria, ecc.)

### 5) CONCILIAZIONE DEI TEMPI VITA-LAVORO (WORK-LIFE BALANCE)

YAM112003 favorisce la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, predisponendo misure adatte a promuovere il benessere psico-fisico delle risorse, affinché, anche nelle modalità di lavoro remoto, le persone possano esplicare le proprie attività lavorative in modalità flessibile.

### 6) PREVENZIONE DI OGNI FORMA DI DISCRIMINAZIONE E MOLESTIE SUI LUOGHI DI LAVORO

Ogni forma di abuso fisico, verbale o digitale sui luoghi di lavoro è severamente vietato.

L'azienda pone, inoltre, particolare attenzione al linguaggio utilizzato tra e nei confronti delle persone di qualunque sesso, età, nazionalità, ecc., sensibilizzando a una comunicazione il più possibile gentile e neutrale.

YAM112003 condanna qualsiasi forma di discriminazione tra le persone, basata su razza, sesso, età, religione, opinione politica, nazionalità o classe sociale.

Sia in fase di assunzione e ricerca del personale, sia in fase di promozioni e/o riconoscimenti aziendali, YAM112003 si impegna a non tener conto dei fattori sopra elencati, attuando un processo improntato a criteri di imparzialità e pari opportunità.

Nel caso in cui si verificano episodi di discriminazioni o abusi, tutte le persone hanno ugualmente la piena libertà di effettuare la denuncia, portando all'attenzione della Direzione, anche in forma anonima, ogni fatto o comportamento lesivo della dignità personale di chiunque.

La Direzione