



POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE E COLLEGATE

Rev.0 del 16/04/2024

MISSION E VISIONE STRATEGICA

La B.M.B. è stata fondata come impresa artigiana nel 1973 dall'attuale Amministratore Vermiglio Bartomioli e negli anni è diventata un punto di riferimento nazionale per la produzione di articoli in filo d'acciaio, la logistica, la movimentazione di merci industriali, i rivenditori e l'esposizione di prodotti commerciali.

Nella nostra attività quarantennale abbiamo sviluppato centinaia di nuovi prodotti, raccogliendo esperienze e formando un team di persone altamente specializzate a raccogliere le esigenze del mercato e trasformarle in prodotti essenziali ma al tempo stesso funzionali.

Il nostro stabilimento è situato nelle splendide colline marchigiane della provincia di Fermo. L'azienda è divisa in 3 stabilimenti e 5 unità produttive. Il contenuto tecnologico delle linee di produzione è estremamente elevato e garantisce una grande capacità produttiva con standard qualitativi elevati.

IL PERCORSO VERSO LA PARITÀ DI GENERE

Con l'obiettivo di svolgere al meglio la propria missione e in coerenza con la visione strategica, la B.M.B. 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 l'azienda rappresenta 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 per la nostra azienda 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 l'azienda 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 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.

La B.M.B. 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 utilizzare a tutti i livelli, sia all'interno che nella comunicazione all'esterno, un linguaggio rispettoso e inclusivo, che tenga conto della percezione soggettiva di ciascun e ciascuna professionista e lavoratore/lavoratrice e delle possibili variabili della sfera identitaria e personale di ciascun soggetto prevenendo l'impiego di espressioni inappropriate e potenzialmente discriminatorie;
- ✓ 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;
- ✓ ad attuare politiche retributive e di crescita basate su equità e performance orientate a garantire la gender equality al fine di aumentare pari opportunità di carriera e di successione a posizioni apicali/manageriali garantendo sempre di più e per quanto possibile l'equilibrio di genere rispetto alle posizioni di responsabilità;
- ✓ a sostenere il welfare familiare dei propri dipendenti attraverso modalità di lavoro (*part time, orari di lavoro flessibili*) tali da favorire sia la conciliazione tra attività professionale e vita privata, sia il rientro post maternità/paternità;
- ✓ 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;
- ✓ 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;
- ✓ a formulare un piano strategico per la parità di genere tenendo conto dei seguenti temi:
 1. **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.
 2. **Gestione della carriera:** l'organizzazione garantisce, indistintamente ad entrambi i sessi, la possibilità di poter avanzare di livello.
 3. **Equità salariale:** il trattamento salariale è il medesimo per entrambi i sessi, a parità di mansione e livello.
 4. **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.

5. **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.
6. **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).

SEGNALAZIONI E WHISTLEBLOWING. IMPLEMENTAZIONE DI PROCESSI INTERNI ATTI A IDENTIFICARE, APPROFONDIRE E GESTIRE FORME DI NON INCLUSIVITÀ E/O DISCRIMINAZIONE.

BMB ha adottato un sistema ed una procedura interna finalizzata a raccogliere, in forma anonima, tutte le segnalazioni di casi di discriminazione/non inclusività vissute in azienda. La procedura prevede la gestione di tutte le fasi: dall'invio della segnalazione anonima fino all'identificazione di soluzioni ed azioni correttive.

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 internet.