	<b>SISTEMA DI GESTIONE DELLA PARITÀ DI GENERE</b>	PLC_01
	<b>Politica per la Parità di Genere</b>	Rev.0 del 14/10/2024 Pag.1/2


**Il Gruppo Bios da sempre** adotta una politica di parità di genere che si propone di riconoscere, tutelare e valorizzare le differenze uomo-donna e le pari opportunità sul luogo di lavoro: dalle pratiche di assunzione a quello dello sviluppo professionale e di carriera. Il presente documento contiene riferimenti a politiche collegate relative alla gestione del personale, delle carriere ed alla comunicazione interna ed esterna.

**Il Gruppo Bios intende continuare** a perseguire la parità di genere, valorizzare le diversità e supportare l'empowerment femminile nella vita economica con le seguenti azioni:

- **rafforzare il concetto di Pari Opportunità** secondo la Strategia Europea per l'Occupazione: far accedere le donne a tutti i ruoli professionali garantendo la parità retributiva
- **promuovere il concetto di parità** nella partecipazione e nella rappresentanza della nostra organizzazione nei rapporti con gli stakeholders;
- **promuovere la parità dei diritti sociali e civili** da parte di uomini e donne;
- contribuire al **miglioramento dell'equilibrio fra uomo e donna** all'interno dei processi decisionali in una dimensione economico-sociale;
- contribuire al **miglioramento della conoscenza della legislazione comunitaria** in campo sociale;
- **promuovere il superamento degli stereotipi** (unconscious bias), superando i pregiudizi legati al sesso all'interno delle politiche interne e esterne attraverso un efficace processo di comunicazione e sensibilizzazione.
- proibire qualsiasi condotta che possa influire negativamente sulla dignità di una persona.
- **avere tolleranza zero verso le molestie** e tutte le forme di discriminazione riguardo a:
  - ✚ sesso;
  - ✚ identità di genere;
  - ✚ età;
  - ✚ origine;
  - ✚ religione;
  - ✚ orientamento di genere;
  - ✚ aspetto fisico;
  - ✚ salute;
  - ✚ disabilità;
  - ✚ opinioni politiche;
  - ✚ nazionalità;
  - ✚ situazione familiare.

La Direzione è inoltre impegnata a:

- evitare qualsiasi discriminazione relativa all'accesso al lavoro in forma subordinata, autonoma o in qualsiasi altra forma, compresi i criteri di selezione e le condizioni di assunzione, nonché la promozione a tutti i livelli della gerarchia professionale (in linea con quanto dichiarato dal Codice delle pari opportunità - D.Lgs. 198/2006);

	<b>SISTEMA DI GESTIONE DELLA PARITÀ DI GENERE</b>	PLC_01
	<b>Politica per la Parità di Genere</b>	Rev.0 del 14/10/2024 Pag.2/2

- riconoscere ed incentivare **un miglior rapporto qualità Vita - Lavoro** per trovare il corretto equilibrio garantendo il mantenimento di iniziative che valorizzino l'esperienza della genitorialità e che tutelino la relazione tra Persona e azienda prima, durante e dopo la maternità/paternità
- Continuare ad assicurare una politica di mobilità interna e successione che preveda che le opportunità di avanzamento nella carriera siano accessibili a tutti membri del nostro team in modo equo e trasparente fondata sui seguenti principi:
  - ✚ *Promozione Basata sul Merito: La mobilità interna e le promozioni saranno basate esclusivamente sul merito, le competenze, le abilità e le performance lavorative.*
  - ✚ *Formazione e Sviluppo: Saranno offerte opportunità di formazione e sviluppo per garantire che i dipendenti abbiano accesso alle competenze necessarie per avanzare nella loro carriera.*
  - ✚ *Trasparenza: Le opportunità di carriera e il processo di mobilità interna saranno comunicati in modo chiaro e accessibile a tutto il personale.*

I KPI individuati in accordo alla UNI PdR 125:2022 costituiscono una parte importante delle informazioni necessarie per determinare e spiegare come il **Gruppo Bios** progredisce verso gli obiettivi prefissati.

La presente politica di parità di genere è:

- ✓ definita dall'Alta Direzione, in coordinamento con il comitato guida;
- ✓ comunicata e diffusa all'interno del **Gruppo Bios** ed alle proprie parti interessate;
- ✓ strumento di sensibilizzazione e formazione del management aziendale e di tutto il personale
- ✓ revisionata o confermata periodicamente sulla base degli accadimenti, dei cambiamenti e dei risultati delle attività di monitoraggio e controllo

La Direzione assegna risorse, ruoli e responsabilità adeguati alla persecuzione, raggiungimento e mantenimento degli obiettivi di parità di genere stabiliti nel piano strategico.

La presente politica viene riconfermata o aggiornata al momento della revisione periodica, come parte della verifica e del miglioramento del sistema di gestione.

**La Direzione**  
**Dott. Fernando Patrizi**