

POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE



SOMMARIO

Obiettivo	3
Ambito di applicazione	6
Impegni dell'Organizzazione	6
Ruoli e responsabilità	7
Monitoraggio e aggiornamento	7
Politiche specifiche sulla parità di genere	8

PREMESSA - Policy per la Parità di Genere

Conformità alla UNI/PdR 125:2022

La presente policy nasce dalla volontà di Bticino S.p.A. di promuovere un ambiente di lavoro equo, inclusivo e rispettoso delle differenze di genere, in linea con i principi costituzionali, le normative nazionali e internazionale in materia di pari opportunità, nonché con la Prassi di Riferimento UNI/PdR 125:2022 sulla Certificazione della Parità di Genere.

La nostra organizzazione, come stabilito nello scopo del sistema di gestione di cui alla Prassi UNI PdR 125:2022, intende assicurare la parità di genere relativa alla presenza e alla crescita professionale delle donne nell'organizzazione. In tal senso, vuole procedere valorizzando le diversità presenti nel proprio patrimonio di risorse umane che operano nell'organizzazione e mantenendo processi in grado di sviluppare l'empowerment femminile nelle attività aziendali.

L'obiettivo perseguito è creare un ambiente di lavoro in cui le donne e gli uomini, in tutta la loro diversità, siano liberi di perseguire le loro scelte professionali e di vita, abbiano pari opportunità di realizzarsi e possano, in ugual misura, partecipare e contribuire all'evoluzione della nostra azienda.

Di conseguenza, tutte le decisioni relative alla selezione, all'assunzione, alle promozioni, alle politiche retributive, alle decisioni riguardanti lo sviluppo dei dipendenti, come la formazione, e tutto ciò che concerne le condizioni di lavoro, vengono considerate indipendentemente dall'età, dall'etnia, dal colore, dal sesso, dalla provenienza geografica, dalla religione, dalla disabilità, dall'orientamento sessuale e dall'identità di genere.

OBIETTIVO

L'obiettivo della policy è:

- garantire pari opportunità tra tutti i generi in ogni fase del percorso professionale
- prevenire e contrastare ogni forma di discriminazione di genere
- promuovere una cultura aziendale inclusiva e rispettosa

- attuare un sistema organizzativo conforme alla **UNI/PdR 125:2022**, ai fini dell'ottenimento e mantenimento della **Certificazione della Parità di Genere**.

Tali obiettivi sono sostenuti dalle policy Gruppo Legrand e condivise e diffuse da Bticino all'interno della intranet aziendale. Qui sotto riportiamo le Politiche da noi recepite e attuate:

- **Codice Etico 2024**, riportiamo qui sotto uno stralcio:

*“Favorire la diversità, l'equità e l'inclusione all'interno dei propri team
Insieme celebriamo l'inclusione e lottiamo contro ogni forma di discriminazione e molestia. Qualsiasi decisione di Legrand in materia di assunzione, assegnazione, retribuzione, carriera, formazione, disciplina, pensionamento e cessazione del rapporto lavorativo, si basa esclusivamente su fattori oggettivi legati alla posizione e alle competenze di ognuno.*

È vietata qualsiasi forma di discriminazione legata in particolare al sesso, all'identità o all'espressione di genere, all'età, alla nazionalità, all'etnia, alla razza, al colore, alla religione o alle convinzioni personali, alla casta, alla lingua, alla disabilità mentale o fisica, all'appartenenza a un'organizzazione, all'opinione, allo stato di salute, allo stato civile, alla situazione familiare, all'orientamento sessuale, alla nascita o alle caratteristiche civiche, sociali o politiche, al luogo di residenza, all'aspetto fisico. Inoltre, il Gruppo Legrand si impegna a garantire un ambiente di lavoro accogliente e sicuro, privo di qualsiasi forma di molestia o violenza.

Il Gruppo non tollera pertanto alcuna forma di molestia, né morale né sessuale. La promozione delle pari opportunità è un altro degli impegni forti del Gruppo.

Legrand moltiplica le iniziative a favore dell'equilibrio di genere e dell'inclusione, con la convinzione che costituiscano fattori di innovazione, performance e qualità della vita all'interno dell'azienda. Legrand si impegna a diversificare i profili dei talenti che accompagnano la sua crescita.

Legrand è anche attivo da molti anni nell'ambito di iniziative di inserimento delle persone con disabilità. Ciò rientra naturalmente

nell'impegno più generale del Gruppo di “promuovere le pari opportunità attraverso una migliore considerazione della diversità nella gestione delle risorse umane” p. 16-17

- **Politica Diversità, Equità e Inclusione**, riportiamo qui sotto uno stralcio:

“Diversità di genere

- Contribuire al cambiamento degli stereotipi nei confronti dei ruoli sociali assegnati a uomini e donne

- Garantire un maggiore equilibrio nella rappresentanza femminile a tutti i livelli dell'azienda, soprattutto nei comitati

di direzione

- Garantire l'uguaglianza professionale in tutti i nostri processi di gestione”

- **Carta dei Diritti Umani**, riportiamo qui sotto uno stralcio:

*“L'azienda si impegna a creare un **ambiente che garantisca pari opportunità per tutti. Tutte le decisioni dell'azienda**, in termini di assunzione, assegnazione, retribuzione, avanzamento, formazione, disciplina, pensionamento e cessazione del rapporto di lavoro, si basano **esclusivamente su fattori oggettivi** e non sono correlate a sesso, età, nazionalità, etnia, razza, colore, credo, casta, lingua, disabilità mentali o fisiche, appartenenza a un'organizzazione, opinioni, stato di salute, stato civile, orientamento sessuale, nascita o caratteristiche civili, sociali o politiche del lavoratore. Le decisioni di assunzione, promozione e formazione si basano sulla definizione della funzione, sul profilo professionale, sull'esperienza e sulle competenze degli individui.” (p.17)*

AMBITO DI APPLICAZIONE

La policy si applica a:

- tutto il personale che opera in azienda, a prescindere da genere, ruolo o contratto (dipendenti, collaboratori/trici, stagisti/e);
- tutti i processi aziendali: selezione, assunzione, formazione, avanzamento di carriera, retribuzione, condizioni di lavoro ecc

La presente policy è condivisa con tutti i principali stakeholder di BTicino S.p.A., fornitori e clienti con l'obiettivo di avere un impatto maggiore nella propria rete di valore ed essere un punto di riferimento per altre realtà aziendali.

IMPEGNI DELL'ORGANIZZAZIONE

- Bticino SpA si impegna a: **promuovere la cultura della diversità** e delle **pari opportunità** tra dipendenti, garantendo in ogni momento un trattamento improntato alla dignità, al rispetto e all'equità
- garantire un **ambiente di lavoro inclusivo** in cui **non è tollerata ogni** forma di intimidazione, bullismo, molestie o maltrattamenti di dipendenti
- promuovere azioni di formazione, sensibilizzazione e comunicazione interna coerenti con i principi della UNI/PdR 125:2022
- monitorare indicatori relativi alla parità di genere regolarmente per raggiungere obiettivi prefissati
- sostenere l'*empowerment* femminile e valorizzare le diversità
- valorizzare la genitorialità sviluppando programmi ed iniziative per la genitorialità e per la conciliazione dei tempi vita lavoro

RUOLI E RESPONSABILITÀ

- **Comitato di Gestione:** responsabile della promozione strategica della parità di genere e del sostegno al percorso di certificazione.
- **Comitato Guida:** istituito dal Comitato di Gestione per l'adozione e l'applicazione della Politica per la Parità di Genere.
- **Direzione Risorse Umane:** promotrice della politica e dell'attuazione delle azioni previste, della raccolta dati, della reportistica e del monitoraggio degli indicatori. Promozione e sponsorizzazione dei *network* aziendali sulla diversità di genere.
- **Tutti i dipendenti:** coinvolti attivamente nel rispetto e nell'attuazione dei principi di equità e inclusione in tutte le sedi aziendali.

MONITORAGGIO E AGGIORNAMENTO

- La presente policy sarà aggiornata su base annuale in base ai risultati del monitoraggio interno e agli audit esterni legati alla **Certificazione UNI/PdR 125:2022**.
- Verranno misurati gli stati di avanzamento attraverso i KPI nelle singole aree:
 - Cultura e strategia
 - Governance
 - Processi HR
 - Opportunità di crescita e inclusione
 - Equità remunerativa per genere
 - Tutela genitorialità e conciliazione vita lavoro

L'organizzazione, in relazione all'analisi dei propri processi aziendali, ha compreso e stabilito i principi da rispettare in riferimento a ciascuna delle aree sopra indicate.

Tali principi costituiscono i criteri ispiratori dei processi volti ad affrontare:

- i gap esistenti in riferimento agli indicatori stabiliti dalla prassi UNI PdR 125:2022, rimuovendo eventuali bias (pregiudizi)
- le esigenze delle donne presenti in organizzazione, viste come le parti interessate principali ai concreti risultati del sistema.

POLITICHE SPECIFICHE SULLA PARITÀ DI GENERE

Si tratta di politiche più specifiche che si riferiscono ai temi della parità di genere e che forniscono gli input necessari a:

- formulare il piano strategico per la parità di genere;
- individuare, sviluppare e attuare le procedure “operative” specificamente dedicate alla parità di genere, secondo il contesto dell’organizzazione.

Le policy/procedure, sviluppate in relazione alla politica di parità di genere, sono:

1. Selezione ed assunzione
2. Gestione della carriera
3. Equità salariale
4. Genitorialità, cura
5. Conciliazione dei tempi vita-lavoro
6. Prevenzione abusi e molestie

Queste politiche sono sviluppate con l’intento di ottenere vantaggi concreti e risultati in linea con lo scopo del sistema di gestione. Di seguito viene riportata la sintesi dei contenuti delle citate politiche che si trovano all’interno delle policy/procedure dell’organizzazione.

1. Selezione ed assunzione, è una politica che stabilisce di adottare pratiche di recruiting che garantiscano che tutti i candidati siano valutati in base alle loro capacità e competenze, indipendentemente dal loro sesso.

Bticino S.p.A. non permette che durante i colloqui siano effettuate domande/richieste relative ai temi del matrimonio, della gravidanza o delle responsabilità di cura e assicura che le persone coinvolte nei processi di assunzione, quali Recruiter e Line Manager ricevano un’adeguata formazione sulla parità di genere.

2. Gestione della carriera, stabilisce di assicurare che le opportunità di crescita e sviluppo professionale siano equamente distribuite tra i dipendenti di entrambi i sessi.

In Bticino è presente un sistema di valutazione della Performance, con lo scopo di incentivare il dialogo costante tra Responsabili e Collaboratori e rafforzare l’impegno di ognuno rispetto agli obiettivi e alle sfide dell’azienda. Nel corso del processo di valutazione delle Performance si promuove inoltre la creazione di Piani di Sviluppo senza nessuna discriminazione di genere,

favorendo un confronto costruttivo volto alla responsabilizzazione grazie all'utilizzo del feedback inteso come miglioramento continuo.

Bticino S.p.A. si impegna ad offrire pari opportunità di sviluppo senza alcuna discriminazione di genere.

Vengono previsti momenti formativi diretti a tutti i dipendenti volti a sensibilizzare l'organizzazione sul tema della valorizzazione delle differenze, la parità di genere, l'inclusione l'impatto sul business che hanno tali tematiche. Nello specifico, vengono sensibilizzati tutti i responsabili di risorse sui temi legati alla capacità all'ascolto e di comunicare in maniera inclusiva.

Infine, Bticino S.p.A. si impegna a coinvolgere, in maniera equa, in tutte le iniziative e percorsi formativi sia donne che uomini. L'azienda s'impegna altresì a garantire che nel corso di tavole rotonde, convegni ed eventi, i generi siano equamente rappresentati, laddove possibile.

3. Equità salariale punta, invece, ad adottare pratiche di remunerazione eque per garantire che i dipendenti di entrambi i sessi ricevano un salario equo per il lavoro svolto.

Gli interventi retributivi periodici, i processi e i sistemi di incentivazione sono ancorati a principi di riconoscimento delle responsabilità attribuite, dei risultati conseguiti e della qualità dell'apporto professionale profuso, tenendo conto del contesto e dei riferimenti di mercato applicabili per cariche analoghe o per ruoli di livello assimilabile per responsabilità e complessità. La società si impegna a garantire equità e opportunità di accesso ai medesimi trattamenti retributivi a tutti i propri dipendenti, indipendentemente dal genere.

4. Genitorialità è intesa a garantire che i dipendenti di entrambi i sessi abbiano accesso ai congedi parentali e alle opzioni di cura dei figli e dei caregivers.

Bticino S.p.A. intende supportare la maternità e la paternità attraverso attività intese a soddisfare le esigenze di chi, in ragione del proprio stato connesso alla genitorialità, deve bilanciare il proprio impegno tra il lavoro e le nuove occorrenze emerse. Bticino S.p.A. sostiene tale intenzione alla luce dei seguenti principi:

- maternità e la paternità sostenute da programmi di formazione, informazione e reinserimento;
- impegno a fornire supporto alla maternità prima durante e dopo la nascita, in relazione alle diverse esigenze;

- impegno ad assumere un ruolo attivo nel supportare, con iniziative concrete, la genitorialità l'offerta di servizi “ad hoc” sulla piattaforma welfare messa a disposizione dell'azienda.

5. Conciliazione dei tempi vita-lavoro stabilisce di garantire che i dipendenti di entrambi i sessi abbiano la possibilità di equilibrare le loro responsabilità lavorative e familiari.

I principi alla base della conciliazione dei tempi di vita lavoro sono i seguenti:

- le misure work life balance sono rivolte a tutto il personale a prescindere dal genere, nel rispetto dei vincoli organizzativi dell'azienda, così come previsto dalla “Work-life balance charter” pubblicata sul sito intranet aziendale e recepita da Bticino S.p.A.;
- l'organizzazione adotta il part-time, la flessibilità degli orari e lo smart working;
- l'organizzazione adotta un piano di Welfare attento alla gestione della maternità/paternità e cura della persona.

6. Prevenzione abusi e molestie è sviluppata per prevenire e gestire gli abusi e le molestie di genere all'interno dell'organizzazione e prevede la formazione per i dipendenti su come riconoscere e gestire gli abusi e le molestie.

Bticino S.p.A. si impegna a prevenire le molestie sessuali nei luoghi di lavoro attraverso un percorso dedicato di sensibilizzazione sulle molestie di genere che crei consapevolezza nelle persone e le guidi nei comportamenti quotidiani.

La politica sulla parità di genere, unitamente allo strumento del Procedura Whistleblowing (AF31), sono comunicate all'interno dell'organizzazione e pubblicate sul sito internet.

Bticino S.p.A. attua la sua prevenzione attraverso azioni concrete, basate sui seguenti principi:

- pronta individuazione dei rischi relativi ad abusi e molestie, attraverso la politica della porta aperta, la somministrazione di survey rivolte a tutti i dipendenti;
- pianificazione, in relazione ai rischi individuati, delle azioni di prevenzione;
- possibilità di segnalare i sospetti e/o i fatti inerenti ad abusi e molestie;

- assoluta tutela, da parte dell'organizzazione, delle persone segnalanti, da successive eventuali ritorsioni;
- analisi e comprensione di eventuali episodi di abusi e molestie;
- sviluppo di una comunicazione neutrale rispetto al genere.

L'azienda, con l'obiettivo di favorire il dialogo ed il confronto, mette a disposizione di tutti i dipendenti un canale preferenziale per eventuali segnalazioni in modalità anonima di opinioni o suggerimenti. A tal fine sulla intranet aziendale è presente il format : [Bticino in Ascolto](#). Si segnala che è possibile procedere con le segnalazioni anche tramite TOTEM aziendali.

Questi dati verranno letti ed analizzati dal/dalla Responsabile D&I e presentati al Comitato Guida per programmare eventuali azioni.