

**BI-REX** si impegna al rispetto dei requisiti previsti dalla normativa in vigore relativi alla gestione del personale e delle pari opportunità e al rispetto dello Standard PDR 125, in quanto è fortemente sensibile ai temi relativi alla parità di genere, la valorizzazione delle diversità e l'empowerment femminile. Il Comitato Guida insieme alla Direzione Generale hanno definito la seguente Politica che promuovono internamente ed esternamente, coordinandone l'applicazione e verificandone periodicamente l'adequatezza.

I seguenti principi guida della Politica parità di Genere sono il fondamento del nostro processo di miglioramento:

- **Ottemperare alle indicazioni espresse dalle normative** cogenti in termini di salute, sicurezza, igiene, ambiente, e responsabilità sociale, parità di genere, anticipando, ove possibile, le leggi attuali. **BI-REX** è certificata ISO 9001.
- Identificare potenziali rischi in grado di minacciare i processi organizzativi al fine di salvaguardare gli interessi delle Parti Interessate e le attività aziendali, in modo da **ridurre i rischi e le relative conseguenze in materia di parità di genere**;
- Operare secondo i principi di **miglioramento continuo**, promuovendo la partecipazione e la consultazione delle parti interessate.

Ci impegniamo ad adottare procedure specifiche sui seguenti aspetti per garantire la **parità di genere**, in particolare:

- Tutti i materiali relativi ad annunci di lavoro e assunzioni devono rispecchiare il nostro impegno a rispettare i principi delle pari opportunità e non devono rafforzare gli stereotipi.
- Processi di selezione del personale equi ed imparziali per ogni tipologia di funzione e professionalità richiesta garantendo una selezione delle candidature in base solo all'adequatezza del profilo ricercato ed effettuando colloqui con la presenza di risorse di entrambi i generi.
- Garantire che le persone ricevano pari trattamenti, con uguale facilità di accesso a risorse e opportunità, indipendentemente dal genere, a meno che non ci sia una valida ragione biologica per un trattamento diverso.
- Nell'ottica di riconoscere e valorizzare le competenze e l'impegno di ciascun dipendente, il Comitato Esecutivo condivide con la Direzione Generale di **BI-REX** degli obiettivi annuali che vengono condivisi con il personale legati a degli incentivi economici.
- Le opportunità di training e sviluppo sono offerte a tutti nella stessa misura indipendentemente dal genere di appartenenza. Anche, per esempio, nel caso in cui una dipendente sia in stato interessante ha la possibilità di accedere ai percorsi formativi.
- Valorizzazione della genitorialità e cura attraverso azioni reali (es. informative su opportunità di congedi, informazioni su eventuali cambiamenti aziendali durante il congedo, corsi di valorizzazione dell'esperienza genitoriale in ambito lavorativo, etc)
- Programmi di welfare, accessibili a tutti i dipendenti. BI-REX mette a disposizione una piattaforma welfare dedicata che offre servizi di vario genere.

- Sviluppare appropriati **sistemi di controllo** per monitorare l'impegno volto alla parità di genere, mettendo a disposizione procedure per eventuali segnalazioni anche relative ad eventuali forme di abuso fisico, verbale, digitale (molestia) sui luoghi di lavoro, anche mantenendo l'anonimato. Oltre quelle già applicate e previste per il modello organizzativo 231.
- Sviluppare ed estendere i processi di **informazione e comunicazione**, promuovendo il dialogo con le parti interessate, per assicurare chiarezza e trasparenza dei rapporti. Promozione, anche attraverso corsi di formazione, dell'utilizzo di comportamenti e di un linguaggio in grado di garantire un ambiente di lavoro inclusivo e rispettoso delle diversità di genere. Comunicare in modo inclusivo: riconoscere e rispondere alle esigenze di persone che accedono, capiscono e si relazionano con le comunicazioni in modi diversi.

Divulgando la parità di genere anche alla platea esterna mediante i canali social quali LinkedIn, incontri tra il personale commerciale e i clienti o eventi dedicati in collaborazione con Marketing and Communication.

Nel caso **BI-REX** si faccia promotore di eventi anche di carattere tecnico garantirà ove possibile l'equità di genere tra i relatori.

- Promuovere la **crescita professionale dei propri collaboratori**, attraverso programmi di formazione e qualificazione del personale, promozione professionale, ai livelli, ai passaggi di categoria o di qualifica, in modo equo indipendentemente dal genere di appartenenza.
- Fare propri i seguenti **principi e comportamenti**:
  - riconoscere la diversità: valutare tutte le persone in modo intrinseco, individualmente e come gruppi, apprezzare come le diverse dimensioni della diversità si intersecano, e riconoscere che le caratteristiche demografiche e altre caratteristiche personali possono essere eventualmente protette dalla legge e dalla regolamentazione;
  - "tolleranza zero" rispetto ad ogni forma di violenza nei confronti dei/delle dipendenti **BI-REX**, incluse le molestie sessuali in ogni forma.
  - Incoraggiare lo sviluppo e la progressione all'interno di **BI-REX** e passare a un altro ruolo indipendentemente dal genere di appartenenza, al fine di sfidare sé stesso e sviluppare le proprie conoscenze e competenze esistenti e promuovere la longevità all'interno dell'azienda.

Per concretizzare il proprio impegno rispetto alle pari opportunità, **BI-REX** si impegna a:

- organizzare annualmente indagini sulla percezione delle/dei dipendenti sulle pari opportunità;
- promuovere, sponsorizzare o organizzare annualmente attività in cui venga trattata anche la tematica sulle pari opportunità e/o inclusione e/integrazione;
- stanziare un budget annuale per lo sviluppo di attività a supporto della parità di genere e dell'integrazione ivi inclusi interventi formativi accessibili a tutto il personale;
- definire piani strategici annuali di miglioramento sui requisiti della PDR 125 (selezione ed assunzione, gestione carriera, equità salariale, genitorialità e cura, work-life balance, attività di prevenzione di ogni forma di molestia);
- monitorare con cadenza annuale i dati relativi: allo stato delle assunzioni, alla situazione per genere per ognuna delle funzioni, alla formazione, alla promozione professionale, ai livelli, ai passaggi di categoria o di qualifica;

- attuare survey annuali presso i/le dipendenti dedicata al monitoraggio di eventuali molestie subite sul lavoro all'interno dell'organizzazione (atteggiamenti sessisti, comportamenti o situazioni di mancanza di rispetto).

Direttore Generale di BI-REX

Stefano Cattorini  
