



## **POLITICA PER LE PARI OPPORTUNITA'**

La Direzione Aziendale, con il supporto e il coordinamento del comitato guida per le pari opportunità, credendo nell'importanza di vedere riconosciuto e certificato il proprio impegno nel garantire l'equità, la parità di genere e l'inclusione di tutte le parti interessate, per la propria Sede Legale Via dei Valtorta, 48 – 20127 Milano (MI), per le sedi Operativa in Via Ponte Vetere, 18 – 20121 Milano (MI) e in via Provinciale per Nola SNC – 80030 San Vito (NA) e presso tutti i siti operativi/cantieri temporanei; coinvolge attivamente tutti i lavoratori e le altre parti interessate nell'implementazione del proprio Sistema di Gestione.

La Direzione Aziendale, inoltre, considera di rilevanza strategica migliorare continuamente sia l'operatività sia l'immagine dell'Azienda nei seguenti mercati:

### **Produzione e commercio all'ingrosso di abbigliamento e calzature**

Per tale scopo la Direzione ha implementato e mantiene attivo il Sistema di Gestione, in conformità alle linee guida UNI-PDR 125:2022, adeguandolo costantemente alla struttura organizzativa della società.

L'Alta Direzione si prefigge di garantire, in accordo con l'intera organizzazione, gli obiettivi che vengono di seguito elencati, aggiornati in base alla valutazione corrente:

1. Il rispetto dei requisiti legislativi nazionali ed internazionali applicabili, nonché degli impegni sottoscritti dall'Azienda con le parti interessate;
2. L'impegno a condurre il business in maniera integra, nel rispetto della parità di genere e dell'inclusione
3. L'impegno a favorire un ambiente di lavoro in cui sia garantita per tutte le parti interessate l'inclusione, la parità di genere e l'assenza di ogni forma di gender diversity, coerentemente con la vision, le finalità e i valori che da sempre caratterizzano l'azienda
4. Un efficiente ed efficace sistema di comunicazione che assicuri sia all'organizzazione dell'Azienda che a tutte le parti interessate, compresi i fornitori, di poter costruttivamente contribuire al miglioramento del Sistema di Gestione;
5. L'impegno a stanziare un budget per lo sviluppo di attività a supporto dell'inclusione, della parità di genere e dell'integrazione
6. La garanzia di partecipazione in egual numero di esponenti di ambo i generi in caso di iniziative quali convegni/tavole rotonde dal momento dell'adozione del SG
7. La sensibilizzazione di tutto il personale contro fenomeni di discriminazione o mobbing
8. La totale assenza di qualsiasi forma di gender diversity



9. Lo sviluppo di un ambiente di lavoro socialmente responsabile e il sostegno alla crescita umana e lavorativa di tutti i dipendenti nel rispetto delle leggi locali, dei CCNL applicati e delle linee guida UNI PDR 125:2022
10. La garanzia di una partecipazione equa e paritaria a percorsi di formazione e di valorizzazione del personale per entrambi i sessi
11. La garanzia al mantenimento del medesimo livello retributivo nel post maternità/paternità
12. Il rispetto dei CCNL sottoscritti
13. L'impegno a riconoscere la corresponsione del salario variabile in maniera equa
14. L'impegno ad attuare azioni volte a favorire la conciliazione dei tempi di vita personale e lavorativa
15. L'impegno a garantire che le riunioni di lavoro siano tenute in orari compatibili con la conciliazione dei tempi di vita familiare e personale

Per raggiungere questi importanti obiettivi, la Direzione ha stabilito un programma di formazione e informazione dei dipendenti relativamente agli aspetti relativi alla parità di genere e all'inclusione e alla relativa normativa applicabile. Inoltre, ARAV S.R.L. monitora lo stato del proprio sistema di gestione UNI-PDR 125:2022 con audit interni, al fine di riscontrare eventuali non conformità sia delle linee guida sia della normativa cogente, ed individuare eventuali azioni di miglioramento del sistema. Inoltre, si adopera affinché l'azienda e tutte le parti interessate agiscano per diffondere a livello aziendale ed extra aziendale una filosofia di "parità di genere" e "inclusione".

Inoltre, ARAV S.R.L. consapevole del fatto che senza profitto è impossibile sostenere dei principi, ma che senza principi nessuna impresa merita veramente il profitto, si impegna, nei confronti dei lavoratori e degli Organismi di Certificazione, con particolare attenzione anche alle tematiche riguardanti: Cultura e strategia; governance; risorse umane, opportunità di crescita, inclusione e equità remunerativa per genere; genitorialità e conciliazione vita-lavoro.

Per quanto riguarda l'area **Cultura e strategia** l'azienda dichiara l'impegno a favorire un ambiente di lavoro in cui sia garantita per tutte le parti interessate l'inclusione, la parità di genere e l'assenza di ogni forma di gender diversity, coerentemente con la vision, le finalità e i valori che da sempre contraddistinguono ARAV S.r.l.

Qualora qualunque parte interessata voglia sporgere, anche in forma anonima, le proprie opinioni e/o voglia suggerire azioni per il miglioramento relativo ai principi della parità di genere e dell'inclusione può farlo con le seguenti modalità:

- a. Tramite il comitato pari opportunità, inoltrando la segnalazione e/o il reclamo in forma verbale
- b. Con lettera anonima, imbucandola nell'apposita "Cassetta Segnalazioni e/o reclami" presente in sede
- c. Con lettera anonima, indirizzandola all'attenzione del referente tutela ambiente di lavoro e parità di genere
- d. Via mail, scrivendo all'apposito indirizzo email: [segnalazioni.ARAV@gmail.com](mailto:segnalazioni.ARAV@gmail.com)



Per quanto riguarda la **governance** l'azienda dichiara che:

- a. Adotta un modello in cui è favorita l'integrazione all'interno della propria governance dei dipendenti di entrambi i generi;
- b. Ha stanziato un budget finalizzato allo sviluppo di attività a supporto dell'inclusione, della parità di genere e dell'integrazione;
- c. ha stabilito e diffonde all'interno dell'organizzazione e a chiunque ne faccia richiesta, la presente politica per le pari opportunità
- d. ha nominato un comitato per le pari opportunità

Per quanto riguarda le **risorse umane, opportunità di crescita, inclusione e equità remunerativa** l'azienda dichiara che:

- a. adotta processi relativi alla gestione e alla valorizzazione dell'intero ciclo di vita delle risorse umane
- b. garantisce la partecipazione equa e paritaria a percorsi di formazione e di valorizzazione del personale, inclusi corsi sulla leadership, per entrambi i sessi
- c. vengono svolti corsi di formazione durante l'orario di lavoro relativi ai temi della parità di genere e dell'inclusione
- d. garantisce la mobilità interna e di successione del personale a posizioni manageriali coerenti con i principi di un'organizzazione inclusiva e rispettosa della parità di genere
- e. Garantisce che i generi siano equamente rappresentati durante le riunioni/conferenze
- f. Garantisce che non ci sia differenziale retributivo, a parità di livello, in base al genere
- g. Garantisce promozioni, avanzamenti di carriera e componenti variabili sullo stipendio indistintamente dal genere dei dipendenti

Per quanto riguarda la **tutela genitorialità e conciliazione vita-lavoro**

- a. Si impegna a facilitare e supportare la genitorialità nelle diverse forme
- b. Garantisce ai dipendenti il congedo di maternità e paternità senza distinzioni
- c. Favorisce la conciliazione vita-lavoro dei propri dipendenti



La Direzione, con il supporto del comitato pari opportunità, si impegna a diffondere la propria Politica a tutte le parti interessate e a formare, sensibilizzare e responsabilizzare i propri dipendenti e partners per assicurare che i processi aziendali vengano gestiti in modo adeguato per ottenere i migliori risultati in termini di parità di genere e inclusione.

Per il raggiungimento degli obiettivi posti, viene coinvolto il personale a tutti i livelli incoraggiando suggerimenti per il miglioramento continuo e ponendo come obiettivi dei traguardi misurabili; inoltre viene assegnato al Referente tutela ambiente di lavoro e parità di genere, unitamente al Comitato pari opportunità il compito di tradurre in operatività la politica societaria in merito alla parità di genere e all'inclusione, definendone le modalità di attuazione e verificandone l'efficienza e l'efficacia applicativa.

A tale funzione sono quindi conferite l'autorità, l'autonomia e i mezzi necessari a identificare i problemi connessi e ad individuare le opportune azioni correttive per il miglioramento del Sistema di Gestione.

Gli obiettivi che la ARAV S.R.L. ha individuato sono riassunti nel documento "Obiettivi" e valutati e riesaminati, insieme al presente documento almeno annualmente, in occasione del Riesame della Direzione.

San Vitaliano (NA), 09/01/2023

La Direzione