

# POLITICA DI DIVERSITÀ, EQUITÀ, INCLUSIONE E PARITÀ DI GENERE DI YAMAMAY

Rev.	Data	Motivazione	Redazione	Approvazione
00	3/10/2024	Prima emissione	Comitato Guida	Amministratore Delegato

# 1 L'impegno di Inticom S.p.A. sulle politiche di diversità, equità, inclusione e parità di genere.

Inticom S.p.A. (in seguito "Yamamay" o "Società") è impegnata nel sostegno dei valori della diversità, dell'inclusione e della parità di genere attraverso l'adozione di meccanismi societari, organizzativi e gestionali improntati al rispetto dei diritti e della libertà delle persone.

In tale direzione, il percorso intrapreso mira ad evolvere le modalità di presidio delle tematiche legate alla diversità, passando da un approccio volto alla tutela ed integrazione della "diversity" a una strategia proattiva per il superamento di ogni stereotipo culturale e per identificare e risolvere i fattori che impediscono alle persone l'inclusione lavorativa.

Allo stesso modo, con l'obiettivo di svolgere al meglio la propria missione e in coerenza con la propria visione strategica, Yamamay ha deciso di intraprendere il percorso per l'ottenimento della certificazione per la parità di genere in conformità alla UNI/PdR125:2022, valido strumento per assicurare la parità di genere circa la presenza e la crescita professionale delle donne in azienda, mirando a garantire:

- imparzialità e inclusività;
- correttezza e trasparenza;
- valorizzazione del personale;
- tutela della persona;
- contrasto ad ogni forma di violenza e discriminazione.

Il conseguimento della certificazione rappresenterà per la Società solo il primo tassello di un percorso d'implementazione della parità di genere, in un'ottica di miglioramento e di promozione dell'uguaglianza di genere.

La certificazione accompagna e incentiva l'organizzazione all'adozione di policy idonee a ridurre il divario fondante sul sesso e a garantire pari opportunità a tutte le risorse, ponendo l'attenzione sul benessere del personale e perseguendo i 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;
- creazione di un ambiente in cui si celebra l'unicità di ogni persona e in cui il contributo di ciascun membro del team viene riconosciuto e valorizzato;
- garantire una parità di trattamento, improntata sulla dignità e sul rispetto, e l'adozione di una politica di non tolleranza verso qualsivoglia forma di discriminazione, intimidazione, bullismo, molestia (anche sessuale) e maltrattamenti delle risorse sul posto di lavoro, assicurando giuste sanzioni disciplinari a chiunque si renda responsabile di tali violazioni.

La Società, infatti, si impegna in concreto a creare e a vivere in un ambiente inclusivo e diversificato, preservando il valore del personale e promuovendone la tutela dell'integrità psicofisica, morale e culturale attraverso condizioni di lavoro rispettose della dignità individuale e delle regole comportamentali.

La Politica di diversità, equità, inclusione e parità di genere (di seguito "Politica") di Yamamay ha l'obiettivo di definire gli indirizzi, le linee guida e gli impegni in merito alle tematiche di diversità, equità, parità di genere ed inclusione che si fondano sulla comprensione, il rispetto e la valorizzazione delle differenze di ciascuna risorsa all'interno della Società. In particolare, Yamamay pone in essere tutte le azioni necessarie a scongiurare episodi di

discriminazione/esclusione/violenza/minaccia/abusi in relazione alle seguenti caratteristiche della persona:

- età;
- genere, cambiamento di genere;
- orientamento sessuale;
- diversa abilità;
- provenienza geografica, etnia, nazionalità, colore;
- orientamento religioso;
- orientamento politico e sindacale;
- stato civile, gravidanza, maternità, paternità;
- status socioeconomico e background professionale;
- inquadramento contrattuale.

In tale quadro, il presente documento punta a sviluppare un approccio chiaro in termini di missione, strategie e pratiche attive al fine di stimolare un ambiente di lavoro collaborativo, solidale, imparziale e inclusivo, privo di discriminazioni e aperto ai contributi e alla valorizzazione di tutti i dipendenti e le dipendenti per aumentare la fiducia delle persone, dei clienti e, in generale, della società civile, contrastando ogni forma di violenza e di discriminazione.

L'obiettivo è quello di favorire la diversità in tutte le sue dimensioni per coglierne al massimo le opportunità derivanti e generare valore all'interno degli ambienti di lavoro, ottenendo anche un vantaggio competitivo sul business, il tutto sempre garantendo il rispetto della parità di genere.

## Riferimenti

La presente Politica conferma quanto già sancito dal Codice Etico in materia di tutela dei diritti e del valore della persona e ne specifica i principi di riferimento, gli impegni concreti e le relative modalità di gestione e ribadisce l'impegno della Società a rispettare e a divulgare attivamente i principi previsti dalla normativa vigente, dalle disposizioni contrattuali e dagli standard emanati da organizzazioni internazionali di riferimento, quali:

- L' articolo 3 «È compito della Repubblica rimuovere gli ostacoli [...] che impediscono il pieno sviluppo della persona umana» e l'articolo 37 "La donna lavoratrice ha gli stessi diritti e, a parità di lavoro, le stesse retribuzioni che spettano al lavoratore" della Costituzione della Repubblica Italiana;
- Legge 300/1970 (Statuto dei Lavoratori), che stabilisce i principi fondamentali dei diritti dei lavoratori e include disposizioni sulla non discriminazione in ambito occupazionale, inclusa la parità di trattamento e opportunità per uomini e donne;
- Legge del 5 novembre 2021, n. 162 recante 'Modifiche al codice di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, e altre disposizioni in materia di pari opportunità tra uomo e donna in ambito lavorativo';
- Decreto Legislativo del 26 marzo 2001, n. 151 'Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell'articolo 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53';
- Decreto Legislativo 30 giugno 2022, n. 105 Attuazione della direttiva (UE) 2019/1158 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 20 giugno 2019, relativa all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza e che abroga la direttiva 2010/18/UE del Consiglio;
- Decreto del Ministro per le pari opportunità e la famiglia del 29 aprile 2022 recante 'Parametri per il conseguimento della certificazione della parità di genere alle imprese e coinvolgimento delle rappresentanze sindacali aziendali e delle consigliere e consiglieri territoriali e regionali di parità';
- Decreto legislativo 216/2003 (Codice delle pari opportunità tra uomo e donna);
- Decreto legislativo 81/2008 (Testo unico sulla salute e sicurezza sul lavoro);

- Legge 68/1999 (Norme per il diritto al lavoro dei disabili), insieme al D.Lgs. n. 151/2015 che l'ha riformata, i quali promuovono l'inserimento e l'integrazione delle persone con disabilità nel mondo del lavoro attraverso il "collocamento mirato";
- Legge 162/2021 sulla parità di genere;
- Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile e i relativi obiettivi di Sviluppo Sostenibile (Sustainable Development Goals –SDGs) con un'attenzione particolare ai seguenti SDGs:
  - 4: "Fornire un'educazione di qualità, equa ed inclusiva, e opportunità di apprendimento per tutti";
  - 5: "Raggiungere l'uguaglianza di genere e l'empowerment di tutte le donne e le ragazze";
  - 10: "Ridurre l'ineguaglianza all'interno di e fra le Nazioni.
- I principi di UN Global Compact con particolare riferimento ai Principi da 1 a 6 che promuovono il rispetto dei Diritti Umani;
- Women's Empowerment Principles delle Nazioni Unite;
- Dichiarazione Universale dei Diritti Umani delle Nazioni Unite del 1948;
- Convenzioni delle Nazioni Unite sui diritti delle donne, sull'eliminazione di ogni forma di discriminazione razziale, sui diritti dell'infanzia, sui diritti delle persone con disabilità;
- Dichiarazione sui Principi e i Diritti Fondamentali nel Lavoro e le dieci Convenzioni fondamentali dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO);
- la Dichiarazione tripartita di principi sulle imprese multinazionali e la politica sociale dell'ILO;
- I principi Guida delle nazioni Unite su Imprese e Diritti Umani (UNGP);
- Convenzione ILO n.190 del 2019 sull'eliminazione della violenza e delle molestie nel mondo;
- Direttiva 79/7/CEE del Consiglio 'graduale attuazione del principio di parità di trattamento tra gli uomini e le donne in materia di sicurezza sociale';
- Direttiva 92/85/CEE del Consiglio 'l'attuazione di misure volte a promuovere il miglioramento della sicurezza e della salute sul lavoro delle lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento';
- Direttiva 2004/113/CE del Consiglio che attua il principio della parità di trattamento tra uomini e donne per quanto riguarda l'accesso a beni e servizi e la loro fornitura;
- Direttiva 2010/18/UE del Consiglio che attua l'accordo quadro riveduto in materia di congedo parentale e che abroga la direttiva 96/34/CE;
- Direttiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo e del Consiglio relativa all'equilibrio tra attività professionale e familiare per i genitori e i prestatori di assistenza;
- Gender Equity Strategy 2020-2025 (obbiettivo n. 5).

## GOVERNANCE

La funzione Risorse Umane:

- guida lo sviluppo della strategia di diversità, equità, parità di genere ed inclusione aziendale. Rappresenta la custode di tale politica, assicurandone l'effettiva implementazione e monitorando l'efficacia delle azioni adottate;
- verifica l'efficacia dell'approccio adottato;
- diffonde la cultura di diversità, equità, parità di genere e inclusione promuovendone i suoi valori.

Programmi di Diversity&Inclusion vengono monitorati mediante indicatori elaborati annualmente in coerenza con le linee guida evolutive del piano di sostenibilità aziendale.

A tal fine, è istituito un comitato CSR, Diversity & Inclusion costituito da Legale Rappresentante, Direzione Risorse Umane, Direzione Commerciale, HR Manager, Head of CSR & Innovation, Senior Sustainability Advisor. In tale ottica, il SGPG si compone anche di un Piano Strategico che definisce azioni e obiettivi semplici, misurabili, raggiungibili e realistici che saranno oggetto di monitoraggio annuale.

A tale scopo è stato dunque istituito un Comitato Guida per la Parità di Genere e nominata una figura quale Responsabile del Sistema della Parità di Genere.

## 1\_1 Genere

La Società dà valore all'equilibrio di genere e al superamento di ogni stereotipo, discriminazione o pregiudizio, per creare le migliori condizioni in cui ogni persona possa esprimersi al meglio.

Sul piano culturale, Yamamay si impegna ad un rafforzamento crescente delle iniziative di sensibilizzazione a tutti i livelli con azioni mirate al superamento degli "unconscious bias" (pregiudizi inconsapevoli).

A tal fine Yamamay ha messo in atto delle politiche specifiche relative alla parità di genere attinenti ai seguenti temi:

- **Selezione ed assunzione del personale**

Yamamay si impegna ad attrarre e assumere risorse con diversi background e abilità, perseguendo la parità di genere in fase di selezione e assunzione attraverso l'individuazione di una rosa di candidati/e paritetica e astenendosi dall'effettuare domande/ricieste discriminatorie inerenti a temi quali matrimonio, gravidanza/genitorialità e responsabilità di cura. Allo stesso tempo la Società si impegna a perseguire le proprie scelte in modo meritocratico: esperienze, capacità e competenze guidano nella scelta dei migliori candidati.

La Società si impegna affinché le figure preposte al recruitment ricevano un'adeguata formazione in tema di parità di genere garantendone il pieno rispetto in tutto il processo di selezione e assunzione del personale

- **Gestione della carriera**

La Società persegue un approccio strategico che si caratterizza per iniziative dedicate ai talenti, politiche retributive e di crescita basate su equità e performance orientate a garantire la gender equality attraverso specifiche progettualità ed azioni positive. Uno degli obiettivi dell'azienda è quello di rafforzare, in particolar modo, la presenza femminile in quei programmi finalizzati allo sviluppo della managerialità e della leadership, per aumentare le opportunità di carriera garantendo sempre di più l'equilibrio di genere rispetto alle posizioni di responsabilità di strutture complesse.

A tal fine Yamamay organizza attività formative dirette a tutte le risorse anche volte alla sensibilizzazione sul tema della valorizzazione delle differenze, della parità di genere e dell'impatto che tali tematiche hanno nel contesto lavorativo.

La Società si impegna altresì ad adottare un sistema di valutazione della Performance incentivando il dialogo costante tra figure Responsabili e Collaboratori/Collaboratrici, rafforzando l'impegno di ciascuno rispetto agli obiettivi e alle sfide dell'azienda anche promuovendo la creazione di Piani di Sviluppo privi di discriminazione di genere, favorendo un confronto costruttivo volto alla responsabilizzazione.

L'azienda mira a mantenere un costante dialogo con le risorse per tutto il percorso lavorativo, sino al suo termine, al fine di identificare processi, strumenti e aspetti da ottimizzare.

- **Equità salariale**

Yamamay si impegna ad applicare specifiche politiche e metriche di valutazione delle performance al fine di garantire equità anche nell'assegnazione dei ruoli, nello sviluppo di percorsi di carriera, nei parametri retributivi con l'obiettivo di favorire un graduale allineamento retributivo tra i generi.

- **Genitorialità e cura**

Yamamay non costituisce alcun ostacolo alla genitorialità, supportando la maternità e la paternità attraverso strumenti utili a soddisfare le esigenze di chi, in ragione del proprio stato, deve bilanciare il proprio impegno tra il lavoro e la cura dei propri cari.

- **Prevenzione di ogni forma di abuso (fisico, verbale, digitale) sui luoghi di lavoro**

Yamamay si impegna a sensibilizzare le proprie risorse sul tema della violenza di genere anche al fine di prevenire ogni forma di abuso/molestia nei luoghi di lavoro. Al fine di tutelare il proprio personale la Società si impegna ad adottare un piano di prevenzione e gestione degli abusi, a mappare i rischi inerenti alle molestie sul luogo di lavoro e a garantire a tutte le risorse la fruizione di un canale tramite cui segnalare anonimamente ogni eventuale abuso subito/conosciuto entro i perimetri aziendali.

Yamamay non tollera alcuna molestia e/o abuso nei luoghi di lavoro in quanto totalmente in contrasto con i valori e con l'impegno dell'Azienda.

## **1\_2 Generazioni**

Yamamay riconosce e valorizza strategie integrate per lo sviluppo e la gestione dei bisogni delle differenti generazioni che convivono all'interno dell'organizzazione.

In tale ottica, in considerazione delle prospettive demografiche e dei relativi impatti sul turnover aziendale, le politiche puntano a favorire il dialogo e il confronto intergenerazionale. L'attenzione è non solo focalizzata sull'età anagrafica e professionale delle risorse, ma anche sulla ricerca di modalità efficaci per il loro sviluppo, che favoriscano la contaminazione delle differenti esperienze sociali, culturali e lavorative, oltre che delle diverse abilità, conoscenze e competenze sia soft che hard (quali ad esempio quelle digitali) tipiche di ciascuna generazione.

## **1\_3 Diversa abilità**

Yamamay riconosce pari opportunità a tutte le sue risorse indipendentemente dalle diverse abilità sensoriali, cognitive e motorie. In tale contesto, si impegna a realizzare misure concrete per favorire l'inserimento e l'inclusione delle persone con diverse abilità, valorizzandone appieno il talento e le competenze in azienda e contribuendo in tal modo all'abbattimento di barriere culturali, sensoriali e fisiche.

## **1\_4 Interculturalità**

La Società si impegna a favorire e mettere a sistema il mix di culture diverse al proprio interno attraverso la promozione di una visione interculturale e aperta al confronto multilivello, improntata alla cooperazione organizzativa e sociale.

Tale stile di lavoro favorisce, nel contempo, lo sviluppo competitivo di soluzioni organizzative, tecniche e processive per migliorare ed identificare il posizionamento di mercato di Yamamay.

L'obiettivo è quello di far convivere persone con culture differenti per sostenere l'innovazione, accelerare la crescita e condurre a decisioni più solide, comunicando in modo trasparente diversità e prospettive plurime connesse a tale modello di relazione.

## **1\_5 Ambiente di lavoro inclusivo e work-life balance**

Yamamay ritiene che un equilibrio adeguato e proporzionale dei diversi aspetti della vita delle persone abbia un impatto positivo sul luogo di lavoro, sull'impegno, sulla produttività e sul senso di appartenenza alla Società, oltre a migliorare la qualità della vita ed il benessere del personale.

Per questo motivo Yamamay si impegna a creare un ambiente di lavoro inclusivo in cui tutte le risorse abbiano l'opportunità di partecipare ai processi aziendali senza barriere, promuovendo l'equilibrio vita-lavoro come fattore chiave per supportare le esigenze di integrazione tra vita privata e professionale per la piena espressione del potenziale di ogni individuo.

## **1\_6 Diffusione della cultura della diversità in azienda, formazione e ascolto**

Yamamay ha intrapreso un percorso volto ad incoraggiare una cultura che, fin dal processo di selezione, valorizzi le diversità delle nostre risorse, ciascuna con la propria esperienza e forza culturale, a prescindere dal genere, dalla generazione di appartenenza e dalle ulteriori dimensioni in cui si declina la diversità.

Yamamay intende rafforzare la consapevolezza e la sensibilità del personale sui temi di diversità e inclusione, attraverso campagne di comunicazione e di approfondimento, utilizzando anche survey specifiche per recepire gli input delle sue persone impegnandosi a definire le strategie operative più adeguate a perseguire tali finalità. Yamamay ritiene fondamentale investire in iniziative di formazione a supporto della diffusione della cultura aziendale inclusiva della diversità con l'obiettivo di diffondere valori etici.

In linea con quanto previsto nel caso di violazioni ai principi e alle disposizioni del Codice Etico, della presente politica e conformemente al quanto previsto dalla Direttiva Whistleblowing, Yamamay mette a disposizione delle risorse e di tutti stakeholder alcuni strumenti di segnalazione tradizionali e digitali, a cui si può ricorrere anche nel caso di presunte violazioni di norme, principi e impegni sui diritti della persona e della sua dimensione di relazione con gli altri, oltreché di episodi di abuso e/o molestie subiti/conosciuti suoi luoghi di lavoro [<https://whistleblowing.yamamay.com/#/>]

## **2 Applicazione delle politiche di Diversity and Inclusion**

Il modello mira alla diffusione di una cultura aziendale volta all'inclusione e alla valorizzazione delle diversità negli ambienti di lavoro attuato attraverso la progettazione, lo sviluppo e la promozione di iniziative di people care e diversity management.

- diffondere a tutti i livelli dell'organizzazione stili manageriali e di leadership che facciano dell'inclusione il paradigma culturale di riferimento anche attraverso una gestione responsabile dei team di lavoro, per una crescente sensibilità e consapevolezza del valore delle differenze;
- individuare ostacoli di carattere culturale, organizzativo e relazionale che impediscono la piena inclusione lavorativa nonché favorire l'emersione delle opportunità interne ed esterne all'azienda anche in termini di politiche del lavoro;
- creare relazioni di lavoro improntate, a tutti i livelli dell'organizzazione, al rispetto ed alla fiducia reciproca.

In tale quadro, il management riveste un ruolo nevralgico affinché sia garantita l'equità, l'inclusione e la non discriminazione – anche in termini di genere – intervenendo ogni qualvolta sia a conoscenza di comportamenti non ispirati al rispetto dell'altro.

I comportamenti manageriali devono essere orientati a creare le condizioni per cui ciascun componente del team possa esprimere appieno il proprio contributo e il proprio potenziale, anche nel rispetto di eventuali esigenze personali; le figure manageriali devono inoltre adoperarsi per creare un clima aperto all'espressione di tutti per favorire l'innovazione e la generazione di nuove idee e progettualità.

Il ruolo della funzione Risorse Umane è parimenti cruciale per assicurare la valorizzazione nel lungo periodo delle diversità a tutti i livelli e nelle fasi di attuazione delle politiche aziendali. In particolare, ha il compito di gestire il ciclo di vita aziendale delle risorse fin dall'ingresso e ne monitora la crescita, la valutazione e lo sviluppo, garantendo la massima equità ed inclusione.

La funzione Risorse Umane è chiamata ad operare come attivatore e promotore del cambiamento culturale ed organizzativo, in stretto collegamento con le funzioni di staff e di business che a loro volta avranno il compito di far propri ed interiorizzare, nelle relazioni di lavoro, i valori della diversità e dell'inclusione. In particolare, ha il compito di:

- applicare una strategia di selezione che tenga conto dei principi di Diversity & Inclusion e di parità di genere in fase di selezione e assunzione e che garantisca per tutte le aree dell'organizzazione l'individuazione dei migliori talenti disponibili, al tempo stesso rispettando il principio di pari opportunità e imparzialità al fine di facilitare la creazione di un contesto in cui le prospettive multilivello migliorino il raggiungimento degli obiettivi aziendali, in risposta alle sfide di un mercato in costante evoluzione;
- ampliare la platea delle persone potenzialmente interessate a lavorare in azienda attraverso attività dedicate, in collaborazione con le scuole e iniziative di employer branding attivando sinergie con le università anche al fine di contribuire a diffondere un'immagine della Società sensibile alle diversità e all'inclusione anche in termini di genere;
- favorire la condivisione delle conoscenze tra le risorse, creando un ambiente collaborativo in cui l'informazione è facilmente accessibile a tutti, attraverso l'utilizzo della intranet, riunioni periodiche e progetti collaborativi;
- fornire feedback continuo e personalizzato alle risorse per aiutarli a sviluppare le loro competenze, attraverso incontri periodici;
- assicurare pari opportunità di sviluppo e di crescita professionale secondo principi meritocratici;
- prevenire il divario retributivo di genere, favorire lo scambio generazionale;
- diffondere, attraverso piani formativi dedicati, una cultura non omologante e orientata all'inclusione delle diversità in tutte le sue declinazioni e accezioni, superando gli stereotipi, per evidenziare il valore aggiunto portato dalla diversità e generare un mindset pervasivo che faciliti l'accoglienza, l'integrazione e la massima espressione da parte delle categorie più svantaggiate (es. esigenze genitoriali, care givers, personale con diverse abilità, ecc.);
- implementare piattaforme di apprendimento online che offrano corsi personalizzati in base alle esigenze di ciascuna risorsa. Questo consente loro di acquisire competenze in modo autonomo, in base al proprio ritmo e alle proprie capacità;
- migliorare il benessere organizzativo, il dialogo e la motivazione delle persone rafforzando l'offerta di servizi e strumenti di welfare aziendale a sostegno delle esigenze di conciliazione vita-lavoro e delle situazioni di fragilità individuale.

## **2\_1 Diffusione e Aggiornamento della Politica**

I principi e gli impegni qui sanciti devono essere rispettati dai componenti degli organi societari, nonché da tutte le persone legate da rapporti di lavoro con Inticom S.p.A. e le sue controllate, in generale, da tutti coloro che operano per tali Società, quali che siano i rapporti che li legano alle stesse.

Come sancito dal Codice Etico di Yamamay, (disponibile al seguente [LINK](#)) la Società promuove gli stessi principi sia al proprio interno, sia all'esterno, presso quei soggetti che operano per suo conto (come i fornitori o, in generale, i business partner). La presente Politica, infatti, è portata a conoscenza di tutti i suddetti soggetti e messa a disposizione sul sito web di Yamamay.

La presente Politica è stata approvata dall'Amministratore Delegato e verrà valutata ai fini dell'aggiornamento almeno una volta l'anno alla luce delle evidenze emerse dalle attività di gestione e monitoraggio, di eventuali cambiamenti delle strategie o attività aziendali e dall'evoluzione delle tendenze e normative nazionali e internazionali in materia di diritti umani. La responsabilità del monitoraggio dell'attuazione e dello stato di avanzamento della Politica di parità di diversità, equità, inclusione e parità di genere è affidata al Comitato Guida e al Referente di Sistema.