

	<p style="text-align: center;">POLITICA DIVERSITA' ED INCLUSIONE</p>	01.1 POLITICA
		DIVERSITA' ED INCLUSIONE
		Rev. 0 del 02/05/2023
		Pag. 1 di 5

CONTROLLO DOCUMENTO

REVISIONE	DATA	PUNTI MODIFICATI	PREPARATO EXECUTIVE ASSISTANT	APPROVATO AMMINISTRATORE UNICO
0	02-05-2023	Creazione del documento	Sabina Alpeggiani	Michele Collini
1				
2				
3				

POLITICA DIVERSITA' E INCLUSIONE

1. PRINCIPI GENERALI E LINEE GUIDA DI BEST PRACTICE

Beeasy Srl SB crede in una cultura fondata sul rispetto e sulla valorizzazione della diversità sotto ogni possibile profilo: di origine, sociale, religiosa, di idee politiche, di genere, età, di abilità psicofisiche, identità e orientamento sessuale.

L'impegno di Beeasy Srl SB nel coltivare il valore delle persone si declina in una strategia di sviluppo e gestione delle risorse umane in grado di promuovere una cultura inclusiva per valorizzare l'accesso e la crescita nel percorso professionale garantendo uguali possibilità e promuovendo azioni concrete.

La presente policy individua e definisce finalità, strategie e buone pratiche adottate da Beeasy Srl SB per incentivare un ambiente di lavoro collaborativo, solidale e aperto ai contributi di tutte e tutti, indipendentemente da qualsiasi forma di diversità.

2. A CHI SI APPLICA LA POLITICA

- La presente policy si applica a tutte le risorse che collaborano con Beeasy Srl SB mediante qualsiasi forma e tipologia contrattuale.

4. COSA PREVEDE LA POLITICA

La policy prevede l'adozione e l'implementazione di misure e processi interni atti a garantire un ambiente di lavoro inclusivo e rispettoso che consenta

- lo sviluppo di relazioni professionali improntate, su tutti i livelli dell'organizzazione, su trasparenza, rispetto e fiducia reciproca;
- la prevenzione di qualsiasi forma di discriminazione e un'adeguata valorizzazione di tutte le risorse;
- la crescita professionale e lo sviluppo generazionale dell'azienda sulla base dei principi di pari opportunità.

	<p style="text-align: center;">POLITICA DIVERSITA' ED INCLUSIONE</p>	01.1 POLITICA
		DIVERSITA' ED INCLUSIONE
		Rev. 0 del 02/05/2023
		Pag. 2 di 5

Parità di genere

Beeasy Srl SB dà valore alla pari rappresentanza tra i generi e al superamento di ogni stereotipo, discriminazione o pregiudizio – anche inconsapevole (unconscious bias) – fondato su questioni di genere. Le politiche interne mirano a prevenire ogni possibile forma di discriminazione e istituzionalizzano l'adozione di comportamenti, approcci e considerazioni rigorosamente improntati all'etica del rispetto tra i generi.

A tale fine, Beeasy Srl SB ha adottato le seguenti misure e politiche interne:

- a) Linguaggio. Utilizzo, a tutti i livelli, di un linguaggio rispettoso e inclusivo, che tenga conto della percezione soggettiva di tutte le risorse e delle possibili variabili della sfera identitaria, e personale, di ciascun soggetto prevenendo l'impiego di espressioni inappropriate e potenzialmente discriminatorie.
- b) Formazione. Programmazione di percorsi di formazione improntati su principi di inclusione e parità, estesi a tutti i livelli e ruoli, garantendo libero accesso e partecipazione equa a tutte le risorse della Società al fine di incidere attivamente sulla cultura dell'organizzazione.
- c) Work-life balance. Adozione di iniziative volte a favorire le pari opportunità, la conciliazione tempi di vita e tempi di lavoro. Beeasy Srl SB, con l'obiettivo di favorire la flessibilità di orari e la conciliazione delle esigenze personali con gli impegni lavorativi, ha messo a disposizione di tutte le risorse un piano di Smart Working il cui criterio di accesso è stabilito dalla libera volontà di adesione di ciascuna risorsa.
- d) Responsabilità familiari. Promozione, divulgazione e aggiornamento (attraverso newsletter e formazione) delle normative vigenti e di iniziative a supporto della condivisione delle responsabilità familiari.
 - Beeasy Srl SB si impegna inoltre a incentivare parimenti i congedi di maternità e paternità, secondo la vigente normativa prevista dal CCNL di riferimento, e di estendere la possibilità di una più ampia flessibilità legata all'utilizzo dello smart-working a tutti i neogenitori.
 - Per promuovere una cultura fondata sul rispetto e la valorizzazione della diversità, Beeasy Srl SB riconosce inoltre il concetto di genitorialità senza vincolo alcuno imposto dall'idea di famiglia tradizionale.
- e) Monitoraggio clima aziendale. Beeasy Srl SB predisporrà un form rigorosamente anonimo attraverso il quale ciascuna risorsa può partecipare alla mappatura dei bisogni e delle esigenze e finalizzato a monitorare e raccogliere eventuali contributi e suggerimenti inerenti il clima aziendale.
- f) Presidio D&I. Beeasy Srl SB ha istituito un comitato, eletto rispettando i criteri di diversity & inclusion e
 - per quanto riguarda le risorse interne alla Società - rappresentativo di tutte le funzioni e ruoli aziendali, dotato di un consulente (esterno) che avrà il compito di recepire e, in taluni casi, attivare le procedure e azioni necessarie per gestire eventuali situazioni di discriminazione o veri e propri episodi di molestie.
- g) Segnalazioni e whistleblowing. Beeasy Srl SB ha incaricato un consulente esterno affinché possa raccogliere e di conseguenza identificare, approfondire e gestire forme di non inclusività e/o discriminazione.

	<p style="text-align: center;">POLITICA DIVERSITA' ED INCLUSIONE</p>	01.1 POLITICA
		DIVERSITA' ED INCLUSIONE
		Rev. 0 del 02/05/2023
		Pag. 3 di 5

Nel rispetto delle regole internazionali in materia di Whistleblowing, consapevole che questo è uno strumento essenziale per una corretta relazione con i dipendenti, collaboratori e gli stakeholder in generale ed uno strumento molto efficace nella gestione dei rischi.

In particolare, ai sensi dell'art. 6 comma 2-bis del Decreto ha definito un sistema basato su più canali e completamente indipendente e certificato al fine di offrire le maggiori garanzie ad ogni utilizzatore, soprattutto in materia di riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione.

Inoltre, sono espressamente vietati atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente alla segnalazione. Tali comportamenti saranno quindi sanzionati.

Le segnalazioni possono essere inviate, anche in forma anonima, con le modalità che seguono, non sono ammesse e saranno sanzionate le segnalazioni diffamatorie e con dolo o colpa grave.

- E-mail protetta (indipendente e certificata): beeasy@etichpoint.eu
- Lettera all'indirizzo della sede legale, sita in: Via L. Mazza n.20, Varzi (PV)

h) Politiche retributive e di sviluppo professionale. Le politiche retributive e di crescita di Beeasy Srl SB sono tutelate da:

- range retributivi suddivisi per ruolo, concordati con la Direzione e aggiornati periodicamente sulla base del contratto di lavoro;
- politiche di sviluppo professionale basate su KPI concordati e monitorati periodicamente

i) Rappresentanza esterna ed interna. La rappresentanza equa dei generi è una condizione da perseguire/garantire, in generale e per quanto possibile, anche tra i relatori, nei casi di tavole rotonde, eventi, convegni, anche a carattere scientifico e/o tra i partecipanti per i corsi di formazione e valorizzazione, inclusi i corsi sulla leadership.

Per garantire un'equa distribuzione e una pari rappresentanza dei generi all'interno degli organi di controllo, Beeasy Srl SB ha adottato nel proprio regolamento di elezione del Comitato D&I un meccanismo di "quote" in base al quale è previsto che almeno uno dei componenti debba appartenere al genere meno rappresentato.

Per qualsiasi dubbio o richiesta di approfondimento avente ad oggetto questo argomento, la commissione D&I è a completa disposizione.

Generazioni

In considerazione delle differenti generazioni che convivono all'interno dell'organizzazione e delle prospettive demografiche del turn-over professionale, Beeasy Srl SB attua politiche che mirano a favorire il dialogo e il confronto intergenerazionale.

L'attenzione è non solo focalizzata sull'età anagrafica e professionale delle/dei professioniste/i ma anche sulla ricerca di modalità efficaci per il loro sviluppo, che favoriscano la contaminazione delle differenti esperienze

	<p style="text-align: center;">POLITICA DIVERSITA' ED INCLUSIONE</p>	01.1 POLITICA
		DIVERSITA' ED INCLUSIONE
		Rev. 0 del 02/05/2023
		Pag. 4 di 5

sociali, culturali e lavorative, oltre che delle diverse abilità e competenze sia soft che hard (quali ad esempio quelle digitali) tipiche di ciascuna generazione.

Orientamento sessuale

La valorizzazione delle diversità in campo di identità di genere e orientamento sessuale viene perseguita attraverso:

- policy di inclusione e di accesso a soggetti di qualunque orientamento sessuale;
- attività di sensibilizzazione e di divulgazione finalizzate a creare una cultura del rispetto e finalizzata a contrastare i bias inconsci legati al tema dell'identità di genere e dell'orientamento sessuale;
- iniziative volte a manifestare il proprio sostegno rispetto alla tutela dei diritti della comunità LGBTQIA+.

Disabilità – Disturbi specifici di apprendimento

Beeasy Srl SB riconosce pari opportunità che lo compongono indipendentemente da disabilità sensoriali, cognitive e motorie.

Beeasy Srl SB è all'avanguardia nell'inserimento delle persone con disturbi specifici di apprendimento, valorizzando il talento e le competenze.

Beeasy Srl SB è privo di barriere architettoniche che impediscano la circolazione all'interno dei suoi uffici. Inoltre, per garantire una maggiore inclusione sociale, la società provvederà a fornire questionari ed interviste periodiche di verifica per valutare il livello di soddisfazione dei dipendenti con disabilità e per mappare eventuali ulteriori bisogni.

Interculturalità

Beeasy Srl SB riconosce il valore che l'integrazione di culture ed esperienze differenti può offrire sul piano umano, sociale e professionale. Per tale ragione, promuove una visione interculturale e aperta al confronto multilivello, improntata alla cooperazione organizzativa e sociale.

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

5. IMPLEMENTAZIONE ED APPLICAZIONE DELLA POLITICA

L'implementazione e l'applicazione di quanto definito in questa Politica saranno a cura del Comitato D&I, responsabile della gestione, del monitoraggio delle prestazioni aziendali in questa materia mediante la predisposizione di specifici Indicatori (KPI) e della raccolta-documentazione dei risultati raggiunti, da sottoporre periodicamente alla Direzione per la loro verifica, in particolare ai fini del raggiungimento degli Obiettivi prefissati e della prevenzione delle situazioni non conformi e/o pregiudizievoli per un ambiente di lavoro inclusivo e rispettoso della Diversità di Genere.

Questa Politica sarà oggetto di Riesame annuale da parte della Direzione per verificare la sua validità/attualità e, nel caso, revisionarla/aggiornarla o confermarla.

	POLITICA DIVERSITA' ED INCLUSIONE	01.1 POLITICA
		DIVERSITA' ED INCLUSIONE
		Rev. 0 del 02/05/2023
		Pag. 5 di 5

6. PUBBLICAZIONE DELLA POLITICA

Questo documento, firmato in calce dai componenti il Comitato D&I e per approvazione dalla Direzione, sarà esposto in evidenza all'interno dell'Azienda "per comunicazione a tutto il personale aziendale" e reso disponibile sul sito dell'Organizzazione ed eventualmente in copia "per comunicazione alle altre Parti interessate esterne", anche in forma di marketing e pubblicità.