POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE E L'INCLUSIONE

Redatto in conformità alla PdR 125:2022 e agli DS delle Nazioni Unite

La Direzione di **CLARA S.p.A.** riconosce che la parità di genere, l'inclusione, la diversità e il raggiungimento degli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDGs) sono fondamentali per il successo dell'Organizzazione, per il benessere delle comunità locali e per la salvaguardia dell'Ambiente. La presente politica stabilisce gli impegni e le azioni per promuovere una cultura aziendale inclusiva e sostenibile.

Obiettivi Principali

1. Parità di genere: Impegnarsi a garantire la parità di genere in tutti gli aspetti dell'azienda, dal reclutamento, alla retribuzione, all'avanzamento di carriera e alla partecipazione decisionale. Al fine di creare un ambiente in cui uomini e donne abbiano le stesse opportunità e siano trattati con equità.

2. Inclusione: Promuovere un ambiente di lavoro inclusivo in cui tutti i dipendenti si sentano valorizzati e rispettati, indipendentemente dalla loro origine etnica, orientamento sessuale, abilità, età o background culturale.

3. Diversità: Accogliere la diversità come una risorsa preziosa. Cercando attivamente di valorizzare la diversità dei nostri dipendenti, collaboratori e fornitori, riconoscendo che punti di vista diversi portano a soluzioni innovative e a una migliore comprensione dei bisogni degli Stakeholder e Shareholder.

4. Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDGs): Allineare le strategie aziendali con gli SDGs delle Nazioni Unite, con un focus particolare su obiettivi come l'uguaglianza di genere, la riduzione delle disuguaglianze, il lavoro dignitoso e la crescita economica sostenibile.

Misure Chiave

1. Recruitment e sviluppo delle competenze: Implementare politiche di assunzione che promuovano una diversità equa e un processo di selezione basato sulle competenze, eliminando qualsiasi forma di discriminazione.

2. Parità retributiva: Analizzare sistematicamente la situazione retributiva per identificare e correggere eventuali disparità di genere. Garantire che le opportunità di progresso di carriera siano accessibili a tutti, indipendentemente dal genere.

3. Formazione e Sensibilizzazione: Offrire formazione continua sulla parità di genere, l'inclusione e la diversità a tutti i dipendenti. Creare programmi di sensibilizzazione che promuovano la comprensione e il rispetto delle pari opportunità e delle differenze.

4. Contrasto alle molestie: Emanare politiche aziendali che prevengano le molestie, le violenze fisiche e verbali. Predisporre prassi operative per il trattamento delle molestie che permettano di indagare gli eventi, supportare le vittime e perseguire i responsabili.

5. Risorse per la Famiglia: Fornire politiche e servizi che facilitino un equilibrio tra lavoro e vita familiare, inclusi permessi parentali e programmi di assistenza all'infanzia.

6. Monitoraggio delle azioni e iniziative: Verificare sistematicamente l'avanzamento delle azioni intraprese in relazione agli obiettivi prefissati.

7. Collaborazioni e Partnerships: Collaborare con organizzazioni che promuovono la parità di genere, l'inclusione e la diversità. Sostenere e prediligere i fornitori e i partner commerciali che condividono questi valori aziendali.

8. Rendicontazione e comunicazione: Rendere pubblici i piani di miglioramento e il conseguimento degli obiettivi di parità di genere, inclusione, diversità e SDGs, condividendo regolarmente i risultati con i dipendenti, gli Stakeholder e gli Shareholder.

Conclusioni

CLARA S.p.A. si impegna a promuovere un ambiente di lavoro che rispecchi i principi di parità di genere, inclusione, diversità e sostenibilità.

Questa politica non è solo un impegno formale, ma deve essere una guida per tutti i lavoratori nell'adottare pratiche e comportamenti che promuovano una società migliore e un futuro sostenibile per tutti.

La parità di genere e l'inclusione non sono solo valori, ma strumenti per il successo a lungo termine della Società nonché per il benessere delle comunità in cui essa opera.

Copparo, 27/04/2026

Direzione Generale
CLARA S.p.A.

Ing. Roberto Bortolotti

