

**POLITICA PER LA PARITA' DI GENERE
MICYS COMPANY S.p.A.**

REVISIONE	DATA EMISSIONE	MOTIVO REVISIONE	REDATTO DA	CONTROLLATO DA	APPROVATO DA
0.0	09/04/24	PRIMA EMISSIONE	COMITATO GUIDA	CDA	CEO

PREMESSA

Fondata nel 1976, MICYS COMPANY S.p.A., meglio conosciuta con il marchio Pupa, è diventata negli anni leader indiscusso nel settore di make-up, trattamento viso e corpo, fragranze. Attraverso l'esportazione in 70 paesi del mondo, MICYS COMPANY S.p.A. rappresenta la creatività e lo stile italiano nel mondo.

Con un personale composto dal 80 % da donne e una clientela prevalentemente femminile, MICYS COMPANY S.p.A. si è sempre rivolta, attraverso i suoi prodotti, a tutte le donne per incoraggiarle a credere in se stesse, promuovendo la bellezza come espressione della propria unicità e autenticità.

Tali valori hanno sempre costituito la base delle attività di MICYS COMPANY S.p.A., volte tutte a promuovere l'empowerment femminile, nonché la diversità e inclusione, credendo da sempre in un *"mondo positivo e colorato, libero da pregiudizi e stereotipi"*.

LO SCOPO DELLA POLITICA DI PARITA' DI GENERE

Riconoscendo nella parità di genere un motore fondamentale per la società, ribadendo la necessità di supportare l'empowerment femminile e volendo continuare a impegnarsi per raggiungere tali traguardi, MICYS COMPANY S.p.A. ha redatto e approvato la presente **Politica Aziendale per la Parità di Genere**, in conformità con quanto previsto dalle linee guida UNI/PDR 125:2022 e come contributo per il raggiungimento dell'obiettivo 5 dei *Sustainable Development Goals dell'Agenda 2030* delle Nazioni Unite (Uguaglianza di Genere).

La presente **Politica Aziendale per la Parità di Genere** parte dal principio di parità di genere articolato su tutto il percorso professionale del personale con l'obiettivo di migliorare ulteriormente le politiche già adottate all'interno dell'azienda, rendere ancora più tangibili i valori aziendali e creare un ambiente lavorativo sempre più volto all'empowerment femminile e alla parità di genere, nonché alla diversità e inclusione.

La presente Politica è rivolta a tutto il personale aziendale e condivisa con tutti i suoi principali stakeholder, fornitori e clienti, affinché possa fungere da esempio e diffondere i valori e il rispetto per l'inclusività.

La Politica e i suoi contenuti saranno oggetto di percorsi informativi e formativi per tutto il personale e l'effettiva attuazione dei principi in essa sanciti sarà costantemente monitorata dall'azienda.

PRINCIPI GENERALI DELLA POLITICA DI PARITA' DI GENERE

In tale contesto MICYS COMPANY S.p.A. si impegna a:

- **Promuovere il valore della diversità e delle pari opportunità** all'interno della propria organizzazione diffondendo il valore positivo delle differenze e la cultura del rispetto;
- **Creare un ambiente di lavoro inclusivo**, libero da qualsiasi discriminazione diretta o indiretta e qualsiasi tipo di comportamento lesivo basato sulla diversità di genere;
- **Attuare specifiche politiche per la gestione del personale finalizzate** a garantire equità in tutte le fasi del rapporto di lavoro;
- **Assicurare iniziative di comunicazione interna ed esterna** volte a perseguire la parità di genere, valorizzare le diversità e supportare l'empowerment femminile;
- **Riconoscere il valore dell'equilibrio tra vita professionale e vita privata** sviluppando programmi e iniziative per la genitorialità e cura e per la conciliazione dei tempi vita-lavoro;
- **Prevenire ogni forma di abuso e molestie** fisiche, verbali e digitali sui luoghi di lavoro attraverso specifiche politiche e attività di sensibilizzazione.

In conformità alle linee guida UNI/PDR 125:2022, la presente Politica:

- È stata definita dalla Direzione aziendale, in coordinamento con il Comitato Guida, costituito in data 04/03/2024.
- È stata comunicata e diffusa all'interno dell'organizzazione ed alle proprie parti interessate;
- Sarà oggetto di formazione e sensibilizzazione a tutto il personale.
- Sarà oggetto di revisione o conferma periodica sulla base degli accadimenti, dei cambiamenti e dei risultati dei monitoraggi e delle verifiche.
- Sarà coordinata da una figura responsabile, designata dall'Alta direzione e in possesso di competenze organizzative e di genere. A tal fine è stata nominata la dott.ssa Barbara Rizzo.

La presente Politica è pubblicata sul sito aziendale all'indirizzo: www.pupa.it.

Il rispetto della Politica è monitorato e assicurato dal Comitato Guida, il quale è garante dei processi per identificare, approfondire e gestire qualsiasi forma di non inclusività, garantendo riservatezza sulle segnalazioni e informazioni acquisite. Per la gestione delle segnalazioni il Comitato Guida può avvalersi dello Studio legale Failla&Partners nella persona dell'Avv. Claudia Marasciuolo al fine di garantire ulteriore imparzialità e prevenire eventuali conflitti di interessi.

Qualunque segnalazione, reclamo o denuncia riguardanti situazioni contrarie o non conformi alla presente politica aziendale per la parità di genere possono essere inviate al Comitato Guida all'indirizzo e-mail comitatoparitadigenere@pupa.it

In alternativa, le segnalazioni possono essere inviate direttamente all'Avv. Claudia Marasciuolo all'indirizzo e-mail cmarasciuolo@faillapartners.com

AREE SPECIFICHE E PRINCIPI CHIAVE

In base all'impegno sopradescritto, l'azienda intende assicurare la parità di genere attraverso azioni concrete che, oltre a risultare conformi ai requisiti/indicatori stabiliti dalle linee guida UNI/PDR 125:2022, abbiano un impatto significativo per le donne che fanno e faranno parte dell'azienda, attraverso le seguenti aree:

- Selezione ed assunzione (recruitment)
- Gestione della carriera e formazione
- Equità salariale
- Genitorialità, cura
- Conciliazione dei tempi vita-lavoro (work-life balance)
- Prevenzione abusi e molestie

- Comunicazione

Per ciascuna area, nella presente Politica vengono definiti i principi chiave che forniranno gli input necessari a:

- Formulare il **Piano Strategico per la parità di genere**: documento formale nel quale l'azienda definisce gli obiettivi da perseguire, stabilisce risorse, responsabilità, metodi e frequenze di monitoraggio.
- Individuare, sviluppare e attuare le **procedure "operative"** specificamente dedicate alla parità di genere, secondo il contesto dell'organizzazione.

1) Selezione ed assunzione (recruitment)

L'azienda, nell'intento di garantire equità a partire dal processo di selezione e assunzione e di continuare a mantenere la presenza di entrambi i generi nel proprio organico, si impegna a rispettare i seguenti principi:

- L'offerta di lavoro deve essere espressa in maniera neutrale rispetto al genere.
- La selezione dei profili deve essere esercitata in maniera neutrale rispetto al genere.
- I criteri di selezione devono prendere in considerazione requisiti oggettivi e inerenti al profilo ricercato come competenze, specializzazioni ed esperienza.
- La selezione non deve prevedere la raccolta diretta o indiretta di informazioni personali relative, a titolo esemplificativo, a matrimonio, gravidanza e responsabilità familiari.
- La retribuzione relativa alla posizione lavorativa ricercata deve essere riferita alle mansioni e alle responsabilità e non influenzata dal genere.
- In fase di assunzione deve essere svolta una trattativa informata e trasparente sulla retribuzione.

2) Gestione della Carriera e formazione

L'azienda, nella consapevolezza dell'importanza di basare le proprie decisioni sui risultati e sul merito a prescindere dal genere, si impegna a rispettare i seguenti principi nella gestione delle carriere del personale:

- Tutti i percorsi di carriera devono essere accessibili a prescindere dal genere.
- Le valutazioni relative agli avanzamenti di carriera devono essere basate su requisiti oggettivi come attività svolte, performance, comportamenti, competenze, responsabilità, autonomia, esperienza etc.
- I criteri di valutazione per gli avanzamenti di carriera devono essere trasparenti e conosciuti o conoscibili da parte di tutto il personale.
- L'ambiente lavorativo deve favorire la cultura del feedback e la possibilità da parte di tutte le persone di esprimersi.
- La formazione per lo sviluppo di competenze sia tecniche che manageriali deve essere accessibile a prescindere dal genere.
- La presenza di donne e uomini in ruoli dirigenziali, di responsabilità di business unit, di riporto al vertice e con delega sul budget di spesa, deve ambire ad essere bilanciata.

3) Equità salariale

L'azienda, in fase di assunzione e durante tutta la carriera del personale, intende assicurare l'equità salariale a prescindere dal genere, pertanto, nel provvedere alla determinazione, alla corresponsione e alle modifiche della retribuzione, si impegna a rispettare i seguenti principi:

- La retribuzione del personale è riconosciuta in relazione al ruolo e alle responsabilità attribuite.

- I sistemi retributivi aziendali devono assicurare la parità di retribuzione per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore.
- Eventuali trattamenti di maggior favore devono essere basati su criteri oggettivi e giustificabili e non devono avere carattere discriminatorio.
- I criteri utilizzati per determinare la retribuzione, i benefit, i bonus e la progressione economica devono essere trasparenti e conosciuti o conoscibili da parte di tutto il personale. Tali criteri devono essere oggettivi e neutri sotto il profilo del genere.
- In fase di assunzione deve essere svolta una trattativa informata e trasparente sulla retribuzione.
- Le percentuali di donne e uomini il cui contratto prevede una remunerazione variabile devono ambire ad essere bilanciate.

4) Genitorialità e cura

L'azienda intende supportare genitori e caregiver favorendo il massimo rispetto per le esigenze individuali e sostenendo l'impegno di questi ultimi attraverso iniziative basate sui seguenti principi:

- I diritti connessi allo status di genitore o caregiver devono essere resi trasparenti e pienamente esercitabili da parte di tutto il personale senza alcun ostacolo né discriminazione.
- Lo status di gravidanza, maternità e allattamento deve essere protetto garantendo il pieno godimento dei diritti previsti dalla normativa vigente.
- Il congedo di paternità deve essere promosso affinché ne usufruiscano tutti i potenziali beneficiari per l'intero periodo previsto dalla legge.
- L'esercizio del diritto al congedo parentale deve essere garantito indipendentemente dal genere.
- Lo status di genitore o caregiver non deve essere di ostacolo all'avanzamento di carriera.
- La maternità e la paternità sono accompagnate da attività di informazione e re-inserimento.
- L'organizzazione assume un ruolo attivo nel supportare, con iniziative concrete, la genitorialità e il caregiving.

5) Conciliazione dei tempi vita-lavoro

L'azienda intende favorire la conciliazione tra attività lavorativa e vita privata per tutto il personale anche al fine di migliorare la condivisione delle responsabilità di cura tra uomini e donne e la parità di genere in ambito lavorativo e familiare sulla base dei seguenti principi:

- L'organizzazione adotta, ove possibile, misure di conciliazione vita-lavoro quali settimana corta, flessibilità oraria e part-time.
- Le misure di conciliazione vita-lavoro sono rivolte a tutto il personale a prescindere dal genere.
- Gli elementi di conciliazione vita-lavoro previsti dalla legge (es. ferie, permessi etc.) sono totalmente rispettati e la loro fruizione resa agevole e trasparente per tutto il personale.
- L'organizzazione assume un ruolo attivo nel supportare, con iniziative concrete la conciliazione vita-lavoro.
- Il supporto per la conciliazione vita-lavoro viene concretizzato anche attraverso un'offerta di servizi dedicati.

6) Prevenzione abusi e molestie

L'azienda ripudia ogni forma di abuso, molestia o mobbing esercitando un'attività di prevenzione nei confronti di questi fenomeni attraverso azioni concrete basate sui seguenti principi:

- I rischi relativi ad abusi e molestie devono essere individuati nell'ambito della valutazione dei rischi aziendali.

- L'azienda pianifica in relazione a tali rischi specifiche azioni di prevenzione a tutela dell'ambiente di lavoro.
- Viene garantita l'assoluta tutela, da parte dell'azienda delle persone segnalanti, da successive eventuali ritorsioni.
- Vi è la possibilità di segnalare sospetti e/o fatti inerenti ad abusi e molestie nell'ambito lavorativo.
- Viene implementato un processo di gestione delle segnalazioni volto a indagare e sanzionare episodi di abusi e molestie.
- L'azienda individua dei referenti responsabili della gestione delle segnalazioni di episodi di abusi e molestie.
- L'azienda promuove attività di sensibilizzazione sulla prevenzione della violenza di genere.

7) Comunicazione

L'azienda, riconoscendo l'importanza che la modalità di comunicazione interna e esterna assume nel perseguimento della parità di genere e nel supporto all'empowerment femminile, si impegna ad utilizzare e a far utilizzare un linguaggio volto all'inclusione e al rispetto della parità di genere, sulla base dei seguenti principi:

- L'azienda assicura una costante attenzione al linguaggio, promuovendo e utilizzando una comunicazione gentile e neutrale.
- L'azienda si impegna a promuovere un'immagine non stereotipata della donna e a esaltare il valore della diversità.
- L'azienda si impegna a prevenire e contrastare qualunque linguaggio discriminatorio.
- L'azienda si impegna a sensibilizzare l'opinione pubblica sulla diversità e inclusione, anche attraverso campagne di comunicazione ed iniziative pubbliche.
- L'azienda si impegna a migliorare la qualità dell'informazione e della comunicazione sia esterna, sia interna per superare gli stereotipi e valorizzare le differenze di genere, per la salvaguardia della dignità delle soggettività rappresentate.
- L'azienda si impegna a diffondere la cultura di un linguaggio inclusivo, attraverso formazioni del proprio personale a tutti i livelli.