



**HANA S.R.L.**  
**POLICY PER LA PARITÀ DI GENERE**

*Approvata con determina dell'Amministratore Unico del 27 ottobre 2023*

ED.	REV.	DATA	DESCRIZIONE	REDAZIONE	CONTROLLO	APPROVAZIONE
01	00	27/10/2023	Prima Emissione	Responsabile SGPR	Comitato Guida	A.U.

## 1. PREMESSA

Hana S.r.l. (di seguito, “Hana” o la “Società”) ha assunto l'impegno ad operare coerentemente con i principi dello standard UNI/PDR 125 attraverso metodi e strumenti che promuovano e valorizzino la diversità inclusiva in un clima lavorativo nel quale si pone al centro del progetto la persona come volano di crescita dell'organizzazione, utilizzando il principio della parità di trattamento delle persone (la “Parità”) come strumento per fronteggiare ogni forma di discriminazione.

In particolare, la Società intende promuovere la diversità e l'inclusione sotto ogni possibile profilo: origine, stato sociale, religione, genere, età, identità, orientamento sessuale, abilità psicofisiche e idee politiche (la “Diversità”).

La coerenza della presente policy per la Parità viene periodicamente riesaminata per verificarne la congruità con le logiche di Hana e la sua adeguatezza è garantita dalle verifiche di terza parte di un Ente di certificazione accreditato Accredia.

Per garantire il perseguimento dei più alti standard nello svolgimento della propria attività, quale presupposto fondamentale per una più equa crescita economica, Hana ha da sempre integrato elementi propri di una società basata sulla Diversità come motore che porta innovazione e progresso, perché il confronto genera idee e sviluppo culturale, soprattutto attraverso il dialogo ed il confronto costruttivo tra le diverse generazioni che compongono la Società, promuovendo l'inclusione di culture ed esperienze differenti all'interno dell'ambiente di lavoro.

Hana, caratterizzata da una forte **internazionalità**, condivide la visione che le differenze culturali costituiscono un patrimonio personale e professionale. Diventa quindi importante garantire un corretto approccio al tema della Parità per crescere e produrre migliori risultati assicurando, così, una concreta attuazione delle misure volte a valorizzare e tutelare la Diversità sul luogo di lavoro.

La Società fa propria una cultura incentrata sul rispetto e sulla valorizzazione della Diversità garantendo l'applicazione di misure concrete volte a dare effettivo seguito alla Parità di genere contrastando, al contempo, comportamenti discriminatori.

Le presenti linee guida individuano e definisce principi, strategie e buone pratiche adottate da Hana per creare un ambiente di lavoro collaborativo, solidale e aperto ai contributi di tutte e tutti, indipendentemente da qualsiasi forma di Diversità e tenendo conto delle peculiarità e delle esigenze di ciascuna persona.

Hana, infatti, crede nel valore delle persone e della loro unicità e vuole che siano assicurate le stesse possibilità di crescita professionale a tutti/e i/le

lavoratori/lavoratrici, collaboratori/collaboratrici presenti all'interno della Società, assumendo formalmente l'impegno a promuovere una politica di concreto contrasto alle discriminazioni basate sulla Diversità.

## **2. OBIETTIVI E LINEE GUIDA PER LA PARITÀ DI GENERE**

### **2.1. Principi generali**

La presente policy individua gli obiettivi e rappresenta il punto di riferimento per tutte le misure concrete che saranno attuate da Hana per perseguire la Parità, valorizzare la Diversità e supportare l'*empowerment* femminile, con l'ulteriore finalità di adottare azioni concrete e trasversali a tutti i processi organizzativi e gestionali attraverso la comprensione, l'inclusione e la valorizzazione delle differenze delle persone che vi lavorano o collaborano.

La corretta, equa e sostanziale applicazione dei valori sopra richiamati, garantirà la puntuale comprensione dei bisogni della propria organizzazione nonché, di conseguenza, dei propri clienti.

### **2.2. Ambito di applicazione**

La presente policy si applica a tutte le persone che a qualsiasi titolo collaborano con la Società (alle dipendenti e ai dipendenti che compongono lo staff di Hana, nonché alle collaboratrici ed ai collaboratori esterni).

### **2.3. Contenuto**

Le presente policy prevede l'adozione e l'implementazione di misure e processi interni atti a garantire un ambiente di lavoro inclusivo e rispettoso, che consenta e riconosca il rispetto dei principi costituzionali di Parità ed uguaglianza, in particolare mediante:

- (i) l'adozione di misure per favorire pari opportunità per tutte le risorse;
- (ii) l'adozione di misure che favoriscano l'effettiva Parità nel contesto lavorativo in tutte le fasi di valutazione, costituzione, gestione e cessazione del rapporto;
- (iii) lo sviluppo di relazioni professionali improntate, su tutti i livelli dell'organizzazione, su trasparenza, rispetto e fiducia reciproca;

- (iv) la prevenzione di qualsiasi forma di discriminazione e un'adeguata valorizzazione di tutte le risorse;
- (v) la crescita professionale e lo sviluppo generazionale della Società sulla base dei principi di pari opportunità.

L'attuazione di un sistema di gestione per la Parità coinvolgerà in particolare l'attivazione delle seguenti misure:

- opportunità di crescita e di trattamento economico;
- politiche per la gestione della genitorialità e della conciliazione vita-lavoro;
- politiche di gestione dei processi aziendali.

Hana attribuisce un primario valore alla pari rappresentanza tra i generi nonché al superamento di ogni stereotipo, discriminazione o pregiudizio - anche inconsapevole - fondato su questioni di genere.

Le politiche interne della Società mirano a prevenire ogni possibile forma di discriminazione e intendono istituzionalizzare l'adozione di comportamenti, approcci e considerazioni rigorosamente improntati all'etica del rispetto tra i generi.

In particolare, sono state prese in considerazione due fattispecie di condotte discriminatorie:

- i) **discriminazione diretta:** è integrata da qualsiasi disposizione, criterio, prassi, atto, patto o comportamento, nonché ordine di porre in essere un atto o comportamento, che produca un effetto pregiudizievole, discriminando in ragione delle Diversità;
- ii) **discriminazione indiretta:** è integrata da ogni disposizione, criterio, prassi, atto, patto o comportamento apparentemente neutri, compresi quelli di natura organizzativa o incidenti sull'orario o modalità di lavoro, che mettano o possano mettere le persone, sin dalla fase di selezione, in una posizione di particolare svantaggio in ragione della Diversità, salvo che riguardino requisiti essenziali allo svolgimento dell'attività lavorativa.

A tale fine, Hana ha adottato le seguenti misure e politiche interne:

- i) **Linguaggio.** Utilizzo, a tutti i livelli, sia all'interno che nella comunicazione all'esterno, di un linguaggio rispettoso e inclusivo, che tenga conto della percezione soggettiva della persona e delle possibili variabili della sfera identitaria e personale di ciascun soggetto prevenendo l'impiego di espressioni inappropriate e anche solo potenzialmente discriminatorie.

- ii) **Formazione.** Programmazione di percorsi di formazione, a tutti i livelli, improntati su principi di inclusione e Parità promuovendo iniziative formative proprie nonché grazie al coinvolgimento delle più importanti organizzazioni del settore, garantendo libero accesso e partecipazione equa al fine di incidere attivamente sulla cultura dell'organizzazione. Hana si impegna a raggiungere la Parità di genere, impiegando maggiormente il genere meno rappresentato tra i dipendenti a tutti i livelli, incluse le posizioni apicali e dirigenziali.
- iii) **Work-life balance.** Adozione di iniziative volte a favorire le pari opportunità, la conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro. Hana intende dare alle proprie risorse la possibilità di gestire il tempo da dedicare alla vita e al lavoro attraverso un bilanciamento di equilibri che tenga conto sia degli obiettivi di *business* della Società, sia del benessere psicofisico della persona, derivante da una maggiore libertà di autodeterminazione. I principi alla base della conciliazione dei tempi di vita-lavoro fanno riferimento a misure di *work-life balance* rivolte alle risorse a prescindere dal genere, adottando il part time, la flessibilità degli orari, lo *smart working* e favorendo collegamenti telematici da remoto per le persone quando lavorano dall'esterno (a prescindere dalla relazione contrattuale con la Società). In questo senso, Hana ha adottato una *policy* di genitorialità atta a perseguire questi obiettivi.
- iv) **Responsabilità familiari.** Adozione di iniziative a supporto della condivisione delle responsabilità familiari e rimozione di potenziali ostacoli, ivi inclusi quelli connessi al congedo parentale e allo sviluppo di carriera. Hana sostiene la genitorialità con programmi di formazione e specifiche iniziative di re-inserimento, garantendo i congedi secondo i requisiti previsti dalla legge e dalle proprie policies in materia.
- v) **Monitoraggio.** Verifica della percezione che le persone della Società (sia componenti dello Staff che professioniste/i esterni) hanno delle pari opportunità, del livello di inclusione e integrazione all'interno di Hana attraverso *survey* interne e rigorosamente anonime. Periodiche attività di *audit* interni verificano l'aderenza del sistema di gestione agli standard della normativa UNI/POR 125 identificando azioni correttive di miglioramento.
- vi) **Presidio Comitato Guida.** Istituzione di un Comitato Guida interno che possa recepire in prima istanza proposte e richieste di miglioramento, così come eventuali situazioni di discriminazione o veri e propri episodi di molestie. Il Comitato Guida emette ed aggiorna periodicamente il Piano Strategico sulla

Parità con un monitoraggio costante sulla sua attuazione e tenuta nel tempo.

- vii) **Segnalazioni e whistleblowing.** Implementazione di processi interni atti a identificare, approfondire e gestire forme di non inclusività e/o discriminazione.

Prima ancora dell'emanazione del D.Lgs. n. 24/2023, Hana si è dotata di una procedura interna per le eventuali segnalazioni di situazioni - tra le altre - di discriminazione o di mancata inclusione, attraverso appositi canali di *whistleblowing*; le fasi della procedura sono in sintesi le seguenti:

- (1) accesso al canale di segnalazione da parte dei componenti dello Staff di Hana e/o dei professionisti esterni che, in qualsiasi momento, possono segnalare la commissione o il tentativo di commissione di uno dei reati contemplati dal D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231 (recante *"Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300"*), della violazione o dell'elusione fraudolenta del Modello di Organizzazione e Gestione e/o del Codice Etico di Hana S.r.l.;
- (2) le segnalazioni devono essere effettuate mediante comunicazione scritta, utilizzando il modello sotto riportato nel Modello di Organizzazione e Gestione con le seguenti modalità: i) a mezzo posta elettronica, al seguente indirizzo: [odv@hanasrl.it](mailto:odv@hanasrl.it); ii) per posta ordinaria all'indirizzo Hana S.r.l., Viale Cassiodoro, n. 12, 20145 Milano, alla c.a. Organismo di Vigilanza ("**OdV**");
- (3) le segnalazioni devono essere circostanziate e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti;
- (4) qualora le segnalazioni attengano a situazioni di discriminazione o di mancata inclusione, l'OdV informa tempestivamente il Comitato Guida;
- (5) il Comitato Guida agisce in modo da tutelare la riservatezza dell'identità del segnalante e del contenuto della segnalazione, nei limiti in cui l'anonimato e la riservatezza siano opponibili per legge;
- (6) il Comitato Guida valuta le segnalazioni ricevute e gli eventuali provvedimenti conseguenti a sua ragionevole descrizione, ascoltando eventualmente l'autore della segnalazione e/o il responsabile della

- presunta violazione e motivando per iscritto eventuali rifiuti di procedere a un'indagine interna;
- (7) il Comitato Guida identifica una possibile soluzione e/o azione correttiva e migliorativa da intraprendere;
- (8) il Comitato Guida fornisce le istruzioni per l'attuazione della soluzione e/o soluzione, verificandone l'effettiva esecuzione.
- viii) **Cultura.** Individuazione degli ostacoli di carattere culturale, organizzativo e relazionale che impediscono la piena inclusione lavorativa e adozione delle misure per la rimozione degli stessi.
- ix) **Politiche retributive.** Attuazione di politiche retributive e di crescita basate su equità e performance orientate a garantire la *gender equality* al fine di aumentare pari opportunità di carriera e di successione a posizioni apicali/manageriali garantendo sempre di più l'equilibrio di genere rispetto alle posizioni di responsabilità di strutture complesse. La politica di remunerazione di Hana contribuisce alla realizzazione della missione e dei valori della Società, nel rispetto dei principi di pluralità, pari opportunità, valorizzazione delle competenze e della professionalità delle persone, applicando principi di equità e non-discriminazione. Gli interventi retributivi, i processi e i sistemi di incentivazione di breve e lungo periodo, tenendo conto del contesto e dei riferimenti di mercato applicabili, sono ancorati al riconoscimento delle responsabilità, ai risultati conseguiti ed alla qualità dell'apporto professionale.
- x) **Politiche di recruitment.** Attuazione di un processo di recruiting equo e imparziale in conformità con la legge sulle pari opportunità (art. 25 e 26) che eviti qualsiasi forma di discriminazione diretta o indiretta basata sul sesso, l'età, le credenze religiose e politiche, le esigenze di cura personale o familiare, lo stato di genitorialità ed evitando al contempo, qualsiasi forma di atteggiamento, linguaggio o comportamento che violi la dignità della persona creando un clima di disagio e/o intimidatorio.
- xi) **Welfare.** Hana ha strutturato un piano di *welfare* con un'attenzione specifica alle politiche di pari opportunità di genere e, in particolare, per:
- (1) consolidare servizi di valorizzazione della genitorialità;
  - (2) consolidare e mantenere politiche di *work-life balance* e di lavoro agile;

- (3) favorire processi di accompagnamento al rientro in Hana dopo lunghi periodi di assenza (ad es.: congedi per i genitori, malattia);
  - (4) promuovere e sostenere attività ed eventi volti a favorire la Parità e l'inclusione anche mediante post e pubblicazioni sul proprio sito internet e sui social media;
  - (5) rimuovere le barriere architettoniche che impediscono o rendono difficile l'accesso e la circolazione all'interno degli uffici.
- xii) **Rappresentanza interna.** Implementazione di processi interni volti a garantire un'equa distribuzione e una pari rappresentanza dei generi all'interno degli organi di controllo della Società.

Per qualsiasi dubbio o richiesta di approfondimento avente ad oggetto questo argomento, il Comitato Guida è a completa disposizione.