



**HANA S.R.L.**  
**PIANO STRATEGICO PER LA PARITÀ DI GENERE**

*Approvato dall'Amministratore Unico con determina del 20 ottobre 2023*

ED.	REV.	DATA	DESCRIZIONE	REDAZIONE	CONTROLLO	APPROVAZIONE
01	00	20/10/2023	Prima Emissione	Responsabile SGPG	Comitato Guida	A.U.

## 1. CONSIDERAZIONI INTRODUTTIVE

Hana S.r.l. (di seguito, “Hana” o la “Società”) è pienamente consapevole di contribuire con il proprio operato, con senso di responsabilità ed integrità morale, al processo di sviluppo dell’economia italiana ed alla crescita civile del Paese.

In particolare, la Società crede nella “parità di genere” quale principio ispiratore della propria organizzazione e come modello da seguire per realizzare un cambiamento sostenibile e durevole nel tempo.

In quest’ottica il Comitato Guida ha lavorato per l’adozione di un approccio attento alle differenze, con l’obiettivo di porre le basi per un’organizzazione più inclusiva.

Il presente Piano Strategico per la Parità di Genere (il “Piano”) è frutto di un lavoro congiunto, attento e riflessivo. Il processo partecipativo e l’attuazione del Piano sono aspetti rilevanti di un percorso che non si esaurisce con il lavoro di predisposizione del Piano medesimo.

Il Piano, infatti:

- i) si pone quale punto di partenza e di orientamento operativo per azioni sempre più inclusive negli anni a venire;
- ii) il Piano sarà costantemente aggiornato e verrà presentata all’Organo Amministrativo una relazione annuale sul suo stato di attuazione e di avanzamento, con la finalità di allineare obiettivi ed azioni in base alle esigenze ed alle criticità emerse.

## 2. FINALITÀ DEL PIANO

Il Piano persegue le seguenti finalità:

- i) definire i principi che ispirano Hana nel perseguire la parità di genere, valorizzare le diversità e supportare l’*empowerment* femminile;
- ii) analizzare il contesto di riferimento;
- iii) definire, per ogni tema identificato, obiettivi semplici, misurabili, raggiungibili, realistici.

La redazione del presente documento e il monitoraggio degli obiettivi e azioni in esso contenute sono affidate al Comitato Guida per la parità di genere e condivisi dall’Organo Amministrativo.

### 3. RIFERIMENTI NORMATIVI

Le norme utilizzate come riferimento per lo sviluppo delle attività nell'ambito dell'attuazione del Sistema di Gestione della Parità di Genere sono riportate di seguito.

I requisiti e le prescrizioni delle altre norme, riportate nella **Tabella 1**, vengono utilizzati come riferimento, senza alcun impegno al rispetto integrale degli stessi.

**Tabella 1**

NORME	DATA DI PUBBLICAZIONE
<b>UNI EN ISO 9000</b> - SISTEMI DI GESTIONE PER LA QUALITÀ. FONDAMENTI E VOCABOLARIO	2015
<b>UNI EN ISO 9001</b> - SISTEMI DI GESTIONE PER LA QUALITÀ. REQUISITI <i>(da richiamare per le organizzazioni che hanno un Sistema di Gestione per la Qualità)</i>	2015
<b>UNI EN ISO 19011</b> - LINEE GUIDA PER AUDIT DI SISTEMI DI GESTIONE	2018
<b>UNI/PDR 125</b> - LINEE GUIDA SUL SISTEMA DI GESTIONE PER LA PARITÀ DI GENERE CHE PREVEDE L'ADOZIONE DI SPECIFICI KPI (KEY PERFORMANCE INDICATOR -INDICATORI CHIAVE DI PRESTAZIONE) INERENTI ALLE POLITICHE DI PARITÀ DI GENERE NELLE ORGANIZZAZIONI	2022
<b>UNI EN ISO 26000</b> - GUIDA ALLA RESPONSABILITÀ SOCIALE <i>(opzionale)</i>	2020
<b>UNI ISO 30415</b> - GESTIONE DELLE RISORSE UMANE - DIVERSITÀ E INCLUSIONE <i>(opzionale)</i>	2021

Le principali disposizioni di legge di riferimento per le attività svolte dall'organizzazione sono le seguenti:

- le norme relative alla parità di genere (Codice pari opportunità e succ. mod. ed int.);
- le norme relative alla maternità/paternità;
- le norme relative alla gestione del personale;
- la normativa relativa alla sicurezza nell'ambiente di lavoro;

- l'eventuale normativa di riferimento (cogente e volontaria) per l'esecuzione delle singole attività svolte dall'organizzazione.

Si riporta un elenco dei principali riferimenti normativi:

- Costituzione della Repubblica Italiana, art.3, art.37 per la parità di genere, art.29, art.31 per la tutela della famiglia e della genitorialità;
- Contratto collettivo nazionale di lavoro;
- LEGGE 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";
- D. Lgs. 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";
- D. Lgs. 196 del 30 Giugno 2003, Codice in materia di protezione dei dati personali;
- D. Lgs. Dell'11 aprile 2006, n. 198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246";
- D. Lgs. 81 del 9 Aprile 2008, attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro;
- D. Lgs. 27 giugno 2022, n. 104 Attuazione della direttiva (UE) 2019/1152 del Parlamento europeo e del Consiglio del 20 giugno 2019, relativa a condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili nell'Unione europea;
- D. Lgs. 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;
- D. Lgs. 10 marzo 2023, n. 24 Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali;
- 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" registrato alla Corte

dei conti il 16 giugno 2022 Reg.ne 1606 e pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 152 del 1° luglio 2022;

- Regolamento (UE) 2016/679 del 27 aprile 2016 relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE (Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati).

#### 4. TERMINI E DEFINIZIONI

Per i termini utilizzati nel presente documento si fa riferimento alle definizioni della UNI/PdR 125:2022, con particolare riferimento ai seguenti:

**COMITATO GUIDA:** Comitato istituito dall'Alta Direzione per l'efficace adozione e la continua ed efficace applicazione della Politica per la Parità di Genere.

**CONCILIAZIONE VITA-LAVORO:** Capacità di equilibrare la sfera lavorativa e quella privata.

**DISCRIMINAZIONE:** Assenza di pari opportunità e trattamento, operata in seguito a un giudizio o a una classificazione.

*NOTA Nella UNI/PdR 125:2022 si intende principalmente discriminazione di genere.*

**EMPOWERMENT FEMMINILE:** Processo attraverso cui una donna acquisisce competenze, autonomia e potere che le permettono di compiere scelte strategiche in ambito personale, sociale, politico ed economico e quindi di avere il controllo sulla propria vita. Tale processo, sostenuto da politiche che favoriscono la parità di genere, riconosce i bisogni e le esperienze specifiche delle donne, permettendo loro di vivere relazioni paritarie e di esercitare il diritto di accedere al mercato del lavoro e ai servizi pubblici rilevanti (es. welfare, salute, istruzione).

**GOVERNANCE:** Sistema di governo attraverso il quale un'organizzazione prende e attua le decisioni nel perseguimento dei suoi obiettivi.

**INCLUSIONE:** Inserimento stabile e funzionale in un sistema o gruppo per favorire pari opportunità e non discriminazione creando valore per le persone, per le organizzazioni e il contesto sociale.

<b>KEY PERFORMANCE INDICATOR (KPI):</b>	Indicatori chiave di prestazione, utilizzati per il monitoraggio degli obiettivi stabiliti dalla politica di parità di genere e descritti nel piano strategico.
<b>MOLESTIA (MOLESTIA SESSUALE):</b>	Comportamento indesiderato avente lo scopo o l'effetto di rendere un ambiente di lavoro offensivo, umiliante o degradante.
<b>PARITÀ DI GENERE:</b>	Parità di genere tra sessi.
<b>PIANO STRATEGICO:</b>	Documento formale nel quale l'organizzazione definisce gli obiettivi da perseguire, stabilisce risorse, responsabilità, metodi e frequenze di monitoraggio.
<b>POLITICA DI PARITÀ DI GENERE:</b>	Documento formale nel quale l'organizzazione definisce il quadro generale all'interno del quale devono essere individuate le strategie e gli obiettivi riguardanti l'uguaglianza di genere.
<b>SMART WORKING O LAVORO AGILE O LAVORO FLESSIBILE:</b>	Modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato caratterizzato dall'assenza di vincoli orari o spaziali e un'organizzazione per fasi, cicli e obiettivi, stabilita mediante accordo tra dipendente e datore di lavoro; una modalità che aiuta il lavoratore a conciliare i tempi di vita e lavoro e, al contempo, favorire la crescita della sua produttività.
<b>STEREOTIPI DI GENERE:</b>	Insieme rigido di credenze condivise e trasmesse socialmente, su quelli che sono e devono essere i comportamenti, il ruolo, le occupazioni, i tratti, l'apparenza fisica di una persona, in relazione alla sua appartenenza di genere.
<b>TARGET:</b>	Obiettivo che un'organizzazione si propone di raggiungere, espresso in termini quantitativi.
<b>TELELAVORO:</b>	Lavoro effettuato a distanza grazie all'utilizzo di sistemi telematici di comunicazione.
<b>VALORI:</b>	Elementi chiave della cultura di un'organizzazione che rafforzano l'identità nell'organizzazione stessa, che indirizzano i comportamenti attesi dalle risorse e che e al tempo stesso la contraddistinguono da tutte le altre organizzazioni.

**WELFARE AZIENDALE:** Insieme delle azioni volte a migliorare il benessere dei/delle lavoratori/lavoratrici e delle loro famiglie con un approccio di “corso di vita”. I/le lavoratori/lavoratrici sono consumatori di servizi e prodotti di welfare aziendale e devono essere partecipi (soggetti attivi) delle azioni decise. Il piano di welfare aziendale deve essere integrativo e complementare con il welfare pubblico e coerente con il contesto locale dell’organizzazione. Le somme, i beni, le prestazioni, le opere e i servizi hanno finalità di rilevanza sociale e per questo sono escluse, in tutto o in parte, da reddito di lavoro.

**WHISTLEBLOWING:** Denuncia, di solito anonima, presentata dal personale di un’organizzazione alle autorità pubbliche, ai mezzi d’informazione, a gruppi di interesse pubblico, di attività non etiche o illecite commesse all’interno dell’organizzazione stessa. Termine utilizzato anche per le denunce al Sistema interno di Responsabilità Sociale.

## **1. I VALORI ED PRINCIPI ETICI DI HANA**

Di seguito sono richiamati un insieme di principi la cui osservanza è di fondamentale importanza per il regolare funzionamento, l'affidabilità della gestione e l'immagine di Hana.

A tali principi si richiamano le operazioni, i comportamenti ed i rapporti interni ed esterni di Hana.

### **1.1. Principio di imparzialità e inclusività**

Hana si assicura che i suoi amministratori, dipendenti e collaboratori operino tenendo comportamenti ispirati ad obiettività, imparzialità e attenzione nei confronti di tutte le organizzazioni a cui fornisce i propri prodotti/servizi.

Hana si impegna, nei confronti del personale, a promuovere un trattamento equo e a favorire un ambiente di lavoro privo di discriminazioni di razza, religione, sesso, età, opinioni politiche ed handicap fisici.

### **1.2. Principio di correttezza e trasparenza**

Hana si impegna a vigilare affinché da parte del personale siano sempre posti in essere comportamenti etici, improntati alla dignità e al rispetto. In tal senso, tutte le attività devono essere svolte con impegno e correttezza in conformità alle norme vigenti e alle procedure interne. Si impegna, inoltre ad operare in modo chiaro e trasparente, senza favorire alcun gruppo di interesse o singolo individuo.

### **1.3. Principio di valorizzazione del personale**

La gestione delle risorse umane è improntata al rispetto delle persone e alle pari opportunità, in un contesto di parità di trattamento, lealtà e fiducia.

Hana contrasta ogni discriminazione basata su razza, genere, nazionalità e origine, religione, lingua, disabilità, orientamento politico, orientamento sessuale e ogni altra caratteristica culturale o personale.

### **1.4. Principio della tutela della persona**

Hana svolge le proprie attività in armonia con la legislazione vigente a tutela delle condizioni di lavoro.



I rapporti tra dipendenti devono essere improntati su principi di una civile convivenza e devono svolgersi nel rispetto reciproco dei diritti e delle libertà delle persone, per mantenere un ambiente di lavoro con un clima di mutuo rispetto della dignità e della reputazione di ciascuno.

### **1.5. Principio del contrasto ad ogni forma di violenza e discriminazione**

Hana vigila che nelle relazioni di lavoro, interne ed esterne, non si verifichi alcuna forma di intimidazione, minaccia, comportamento od offesa verbale o fisica, richiesta di favori personali che sia di ostacolo al sereno e normale svolgimento delle proprie funzioni. Chiunque, nel prestare la propria attività per conto od in favore di Hana, ritenga di essere oggetto di molestie o di essere stato discriminato per qualsivoglia motivo ha facoltà di segnalare l'accaduto con le modalità indicate nel Regolamento per le segnalazioni.

## **2. ANALISI DI CONTESTO**

### **2.1. La politica di genere nel contesto europeo e nazionale**

Il “Global Gender Gap Report 2022” del World Economic Forum afferma che nessun Paese al mondo ha colmato i divari di genere. Uno dei Millennium Development Goals (MDGs) proposti dalle Nazioni Unite (UN) è “to promote gender equality and empower women” ossia promuovere la parità di genere e la leadership femminile. I risultati evidenziano che, seppure la situazione sia in lieve miglioramento rispetto a quella riscontrata l'anno precedente (i risultati mettono in luce, infatti, un miglioramento del punteggio complessivo della parità di genere, che passa dal 67,9% al 68,1%), si conferma, comunque, che la parità della donna risulta ancora essere uno dei temi dominanti della parità di genere.

Nel nostro paese, in particolare, pur essendo migliorato il punteggio globale rispetto al 2021, si stima che, a meno di interventi significativi, saranno necessari 151 anni per eliminare il gap globale relativo alla partecipazione economica di uomini e donne. L'Italia, infatti, si posiziona complessivamente al 63° posto, mantenendo la stessa posizione della classifica 2021, subito dopo Uganda e Zambia e appena prima della Tanzania. Anche per quanto riguarda la partecipazione economica, che comprende tasso di partecipazione al mondo del lavoro, divario retributivo di genere, reddito da lavoro stimato, presenza delle donne tra funzionari, legislatori, alti dirigenti e professioni ad alta specializzazione, il nostro Paese passa dalla 114ª alla 110ª posizione, con un miglioramento di appena 0,003 punti rispetto all'anno precedente.

La parità di genere è anche uno degli obiettivi dell'Agenda 2030 delle Nazioni Unite per lo Sviluppo Sostenibile. In Italia la maternità dimostra di essere un ostacolo nel percorso di raggiungimento della parità di genere nel mercato del lavoro, poiché la scelta di avere un figlio ha effetti fortemente asimmetrici su uomini e donne.

Innanzitutto, la maternità comporta una riduzione nella partecipazione femminile al mercato del lavoro: secondo i dati Istat per le donne tra i 25 e i 49 anni, nel secondo trimestre 2020, il tasso di occupazione passa dal 71,9% per le donne senza figli al 53,4% per quelle che ne hanno almeno uno di età inferiore ai 6 anni. La situazione di maggior difficoltà sul mercato del lavoro per le donne con figli piccoli si osserva nel Mezzogiorno (dove lavora solo il 34,1% delle donne con figli piccoli, contro il 60,8% del Centro e il 64,3% del Nord).

In secondo luogo, anche le madri che continuano a partecipare al mercato del lavoro soffrono una sensibile riduzione nei redditi, a fronte di una sostanziale invarianza di quelli dei padri. Una crescente letteratura ha evidenziato come la cosiddetta *child penalty* – il costo sul mercato del lavoro della nascita di un figlio – sia un fenomeno diffuso in diversi Paesi sviluppati, che colpisce le madri, ma non i padri. Un ulteriore elemento di contesto da considerare è quello legato alla carriera delle donne. Le donne in posizioni manageriali in Italia sono circa il 27% (Istat) del totale.

Per l'Italia, sono inoltre significativi gli studi condotti con riferimento all'introduzione di quote di genere, un fattore esogeno che aumenta il numero di donne in posizioni decisionali indipendentemente da altri fattori e che quindi permette di identificare in modo rigoroso il rapporto di causa-effetto. Il GEP – Gender Equality Plan – è l'insieme di impegni e azioni che mirano a promuovere l'uguaglianza di genere all'interno di un'organizzazione attraverso cambiamenti istituzionali e culturali.

Il GEP trova origine nella Gender Equality Strategy 2020-2025 definita dall'Unione Europea e viene ripresa in Italia tramite la Strategia Nazionale sulla parità di Genere 2021-2025 predisposta dal Ministero per le Pari Opportunità nel luglio del 2021 all'interno del Piano nazionale di Ripresa e resilienza, dove la parità di genere rappresenta una delle tre priorità trasversali in termini di inclusione sociale, unitamente a Giovani e Mezzogiorno. Attraverso la strategia ci si propone di raggiungere entro il 2026 l'incremento di 5 punti nella classifica dell'indice sull'uguaglianza di genere elaborato dall'Istituto Europeo per l'uguaglianza di Genere (EIGE), che attualmente vede l'Italia al 14° posto nella classifica dei Paesi UE, con l'obiettivo di rientrare tra i primi dieci paesi europei in dieci anni.

In generale, quando lavorano, le donne sono un soggetto debole sul mercato del lavoro. Vari indicatori sottolineano questo aspetto, tra cui il salario e la tipologia di lavoro. Secondo l'Eurostat, confrontando il salario lordo orario medio maschile e femminile, le

donne europee guadagnano circa il 16% in meno degli uomini. In Italia la differenza è minore, sotto il 10%. Tuttavia, questo dato è fuorviante: quando il tasso di occupazione è basso, come in Italia, la selezione nel mercato del lavoro è maggiore, con la conseguenza che lavorano solo le donne più istruite e con redditi più elevati. Gli studi, infatti, per considerare correttamente questo dato, operano una correzione statistica per l'effetto selezione, a seguito della quale il dato italiano si riallinea con quello della media europea. Nel 2018, il 32,4% delle donne italiane occupate (15-64 anni, Istat) lavora part-time contro solo l'8% degli uomini. L'Istat stima che il 60% del part-time sia involontario.

Le donne che lavorano a tempo determinato sono il 17,3% del totale delle lavoratrici.

La maternità rimane un ostacolo nel percorso di raggiungimento della parità di genere nel mercato del lavoro, poiché la scelta di avere un figlio ha effetti fortemente asimmetrici su uomini e donne, sia sotto forma di riduzione nella partecipazione al mercato del lavoro, sia in termini di riduzione nei redditi. A tale ultimo riguardo, secondo uno studio INPS del 2020, in Italia la nascita di un figlio determina per la donna una riduzione della probabilità di continuare a lavorare e una perdita reddituale nei 24 mesi successivi alla nascita rispetto a quanto sarebbe accaduto se non avesse avuto il figlio.

La penalità è molto pronunciata nel breve periodo – in particolare nell'anno del congedo e in quello successivo – ma permane anche a diversi anni di distanza dalla nascita. A quindici anni dalla maternità, i salari lordi annuali delle madri sono di 5.700 euro inferiori a quelli delle donne senza figli rispetto al periodo antecedente la nascita.

Nel contesto italiano, esistono settori occupazionali tipicamente maschili, come l'industria e le costruzioni (rispettivamente 71% e 89% di uomini), e settori con prevalenza di occupazione femminile, i servizi e in particolare sanità, istruzione, alloggio e ristorazione e attività artistiche (la percentuale di donne occupate in questi settori è circa il 50%). Le donne sono meno presenti nei settori che risultano più remunerativi.

Il processo di de-specializzazione che ha interessato l'Italia a partire dal 1993 ha favorito la partecipazione femminile al mercato del lavoro. Un'analisi più attenta dei dati (Ateco 5 digit) evidenzia però che, nell'ambito di questi settori, le donne spesso non ricoprono ruoli di responsabilità. Nell'ambito del settore Attività Professionali Scientifiche e Tecniche (Ateco M) la maggior presenza femminile si concentra nei servizi forniti agli studi professionali, mentre in ambito sanitario (Ateco Q Sanità ed Assistenza Sociale) le donne sono prevalentemente presenti in settori quali i servizi di assistenza sociale residenziale e non residenziale. In conclusione, se da un lato il processo di de-specializzazione ha favorito le donne, incrementando il peso dei settori produttivi in cui la partecipazione femminile è più elevata in tutte le regioni d'Italia, dall'altro questa partecipazione si caratterizza per lo più per figure professionali di profilo intermedio che

spesso sono di supporto ad altre attività. La presenza delle donne si concentra in settori a basso valore aggiunto, in organizzazioni di piccole e piccolissime dimensioni o in organizzazioni di grandi dimensioni ma con figure professionali medio basse (operaie-impiegate).

L'ulteriore elemento di contesto da considerare è quello legato alla carriera delle donne. Le donne in posizioni manageriali in Italia sono circa il 27% (Istat) del totale. Il *glass ceiling*, o soffitto di vetro – gli ostacoli che le donne lavoratrici incontrano nella loro carriera per raggiungere posizioni di vertice – è ancora un fenomeno molto diffuso. Nelle posizioni manageriali le differenze di genere relative al reddito sono più elevate, pari a circa il 23% (Istat).

Non da meno, è la metafora del pavimento appiccicoso – *sticky floor* – utilizzata per far riflettere sulla segregazione verticale che vede le donne costrette in posizioni medio basse e, conseguentemente, meno remunerate.

Un elemento di cambiamento in questo ambito è rappresentato dalla presenza delle donne nei consigli di amministrazione e collegi sindacali delle società quotate, che è balzata dal 7% del 2011 all'attuale 39%. Questo cambiamento, il più significativo nel contesto italiano delle statistiche di genere e uno dei più significativi tra i Paesi europei, è stato raggiunto grazie all'introduzione nell'agosto 2011 di quote di rappresentanza di genere (Legge Golfo-Mosca 120/2011), rafforzata ed estesa temporalmente a partire dal gennaio 2020 (Legge di Bilancio 160/2019). Purtroppo, come evidenziato sopra, questo risultato non si è tradotto in uno sviluppo parallelo della presenza delle donne nelle posizioni di vertice (CEO/AD) e Executive Committee.

La pandemia Covid-19 è scoppiata in una situazione di contesto particolarmente difficile per l'occupazione femminile italiana e rischia di accentuare i divari. Sono ormai numerosi gli studi che mostrano che i divari di genere rischiano di amplificarsi durante la pandemia. Le donne rappresentano la maggioranza delle persone occupate in settori lavorativi come la sanità e l'istruzione, che espongono a elevati rischi di contagio. Sono occupate soprattutto nel settore dei servizi messi a dura prova dalla pandemia. Inoltre, sulle donne rischia di gravare la maggior parte dell'aumento del lavoro domestico e di cura generato dalla pandemia.

## 2.2. Il contesto interno

Come è noto, l'edilizia è un settore nel quale la presenza femminile è tradizionalmente carente.

Tale disparità dipende da diversi fattori:

- i) lavorazioni particolarmente gravose ed usuranti;
- ii) dimensioni ridotte delle realtà aziendali;
- iii) scarsa diffusione di una cultura della “parità di genere”.

Hana sconta, almeno in parte, le criticità del settore merceologico di appartenenza, registrando una bassa percentuale di lavoratrici donne in valore assoluto.

Ciò nonostante, negli ultimi anni, in corrispondenza allo sviluppo della realtà aziendale e ad un costante processo di riorganizzazione, Hana ha intrapreso alcuni significativi passi in avanti, confermando ed assumendo preziose risorse nei ruoli impiegatizi e dirigenziali, nei quali la presenza femminile è tutt’altro che sotto-rappresentata.

Parallelamente, Hana ha assunto alcune significative iniziative volte a promuovere e favorire un ambiente di lavoro ispirato ai principi di legalità, correttezza, trasparenza ed inclusività.

In particolare, Hana:

- i) sin dall'inizio della propria attività, ha adottato un sistema di gestione del processo produttivo che ha portato l'azienda a certificarsi secondo le norme UNI EN ISO 9001:2015;
- ii) ha adottato un sistema di gestione della Qualità Ambiente e Sicurezza rispondente alle prescrizioni delle norme BS OHSAS 18001:2007;
- iii) ha ottenuto l'iscrizione alla White List della Prefettura di Milano per offrire ai propri Clienti e Fornitori le più ampie garanzie di solidità e moralità;
- iv) si è dotata di uno specifico modello di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. n. 231/2001, assumendo tutte le iniziative volte ad assicurarne l’attuazione ed il costante aggiornamento, compresa, innanzitutto, l’istituzione di un Organismo di Vigilanza con specifici poteri di verifica, controllo ed iniziativa;
- v) ha approvato una procedura di whistleblowing che garantisce l’anonimato dei segnalanti;
- vi) ha adottato un Codice Etico quale misura essenziale per l’efficace attuazione del modello ex D.Lgs. n. 231/2001 e valido strumento di sensibilizzazione di tutti coloro che operano nell’interesse o a vantaggio della Società rispetto ai valori ed ai principi che ne sostengono ed orientano l’operato;
- vii) consente ed incoraggia forme di lavoro flessibili che consentano la conciliazione tra lavoro e famiglia (part-time, smart-working, ecc.).

Nell’ambito di questo percorso, Hana 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 come strumento per fronteggiare ogni forma di discriminazione.

Hana intende promuovere, quindi, la diversità e l'inclusione sotto ogni possibile profilo: origine, stato sociale, religione, genere, età, identità, orientamento sessuale, abilità psicofisiche e idee politiche.

Con particolare riferimento all'attuazione di un sistema di gestione per la parità di genere, volta a promuovere la parità di genere all'interno del contesto aziendale, Hana si è attivata nelle seguenti aree:

- i) opportunità di crescita in azienda e parità di retribuzioni;
- ii) politiche per la gestione della genitorialità e della conciliazione vita-lavoro;
- iii) politiche di gestione dei processi aziendali.

### 3. IL RESPONSABILE DEL SISTEMA DI GESTIONE DELLA PARITÀ DI GENERE

Il Responsabile del Sistema di Gestione della Parità di Genere nominato dall'Organo Amministrativo è Barbara Muranelli, già componente monocratico dell'Organismo di Vigilanza istituito ex D.Lgs. n. 231/2001.

<b>RESPONSABILE DEL SISTEMA DI GESTIONE DELLA PARITÀ DI GENERE</b>	
<b>Funzioni</b>	<p>Al Responsabile del Sistema di Gestione della Parità di genere compete:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) collaborare con l'Organo Amministrativo e il Comitato Guida per coordinare l'attuazione delle politiche di parità di genere e del Piano Strategico;</li> <li>b) assicurare che il Sistema di Gestione della Parità di Genere (SGPG) sia implementato in conformità ai requisiti della PdR 125:2022;</li> <li>c) assicurare che i processi necessari per il SGPG siano correttamente definiti, attuati e tenuti aggiornati, anche a seguito di cambiamenti normativi significativi e di esigenze formative.</li> </ul>

<b>Rapporti funzionali</b>	Il Responsabile del Sistema di Gestione della Parità di Genere è coordinato dal Comitato Guida
<b>Competenze, conoscenze e qualifiche</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Conoscenza della UNI/PdR 125, delle normative vigenti sulla parità di genere e competenza sui temi della parità di genere, dell'inclusione e della valorizzazione delle diversità;</li><li>• Conoscenza dell'organizzazione, dei relativi sistemi di gestione e del contesto in cui opera l'organizzazione;</li><li>• Capacità organizzativa e relazionale;</li><li>• Capacità di analisi volta al <i>problem solving</i> ed al miglioramento continuo;</li><li>• Conoscenza della UNI EN ISO 19011.</li></ul>
<b>Livello CCNL</b>	Quadro

#### 4. IDENTIFICAZIONE E MAPPATURA DEI PROCESSI

L'Organo Amministrativo di Hana ha individuato e definito quattro tipologie di processi principali:

- i) processi direzionali (plan);
- ii) processi realizzativi (do);
- iii) processi di supporto (do);
- iv) processi di monitoraggio, misurazione e miglioramento (*check and act*).

In particolare, attraverso i **processi direzionali**, il vertice stabilisce obiettivi, impegni e strategie per il miglioramento continuo, definisce la Politica di Parità di Genere e la struttura organizzativa, e comunica l'importanza di ottemperare ai requisiti stabiliti con l'effettuazione di revisioni periodiche del SGPG implementato.

Attraverso i **processi di supporto** si danno disposizioni per stabilire condizioni necessarie per il corretto svolgimento delle attività e l'efficace funzionamento dei processi, allo scopo di rendere i processi realizzativi idonei a fornire al cliente un *prodotto/servizio* conforme alle caratteristiche previste, attraverso opportuni e definiti metodi.

I **processi di monitoraggio, misurazione e miglioramento** mirano ad orientare la Direzione nell'individuazione di elementi utili per possibili azioni di miglioramento dei

processi e dei prodotti forniti e/o dei servizi erogati. Attraverso gli output prodotti dalle attività operative, si ricevono gli input necessari a monitorare l'andamento dei processi dell'organizzazione e di tutto il Sistema di Gestione della Parità di Genere. I processi di controllo producono output documentali: rapporti di non conformità, dati sui KPI previsti dalla UNI/PdR 125, dati statistici e azioni correttive. A loro volta tutti questi elementi vanno a rappresentare input per la Revisione Periodica e per l'attivazione del ciclo di miglioramento.

Si propone un'esemplificazione della rappresentazione grafica della "Mappa dei Processi" dell'organizzazione.

	PROCESSI	PROCESSI DI II LIVELLO	PROCESS OWNER	DOCUMENTI DI SUPPORTO
processi direzionali	Pianificazione	Pianificazione strategica	A. U.	Policy aziendale; Organigramma; Mansionario; Politica della Parità di Genere.
		Pianificazione del Sistema di Gestione della Parità di Genere (SGPG)	Comitato Guida	Mappatura dei processi; Documenti del SGPG (regolamenti, procedure, moduli); Piano Strategico; Obiettivi per la parità di genere;
	Gestione delle risorse umane	Pianificazione acquisizione risorse umane	Responsabile delle Risorse Umane	Regolamenti; Procedure; Programma di formazione; Indagini sul clima aziendale.
		Definizione delle politiche retributive		
		Selezione		
		Inserimento		
	Sviluppo delle professionalità (formazione, progressioni, valutazione)			



		Gestione delle prestazioni		
		Pianificazione degli avvicendamenti e gestione mobilità		
		Cessazione rapporto di lavoro		
	<b>Comunicazione</b>	Comunicazione interna	A. U.	Piano di comunicazione; Strumenti di comunicazione interna (riunioni, e-mail, intranet, ecc..) ed esterna (sito web, social, brochure, ecc.).
		Comunicazione esterna		
<b>processi di supporto</b>	<b>Approvvigionamento</b>	Selezione fornitore	Responsabile Acquisti	Regolamento; Procedura; Elenco/albo fornitori; Moduli.
		Gestioni fornitori		
		Controllo e valutazione fornitori e forniture		
	<b>Gestione documenti</b>	Gestione cartacea/informatica dei documenti	Responsabile del Sistema di Gestione della Parità di Genere	Regolamenti; Procedure; Moduli.
	<b>Gestione della sicurezza dei lavoratori</b>	Adempimenti connessi alla salute e sicurezza dei lavoratori, inclusi quelli relativi alla prevenzione di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia) sui luoghi di lavoro	RSPP, Comitato Guida	DVR; Regolamento per il contrasto delle molestie.
<b>processi realizzativi</b>	<b>Marketing e acquisizione commesse</b>	Acquisizione commesse/partecipazione bandi gare	A. U.	Offerte; Budget.
		Predisposizioni offerte/budget di commessa		

	<b>Progettazione nuovi servizi</b>	Esecuzione della progettazione	A. U.	Piano progetto;
		Attività di controllo della progettazione		Pianificazione esecutiva; Risultati di verifica/riesame/validazione della progettazione; Elaborato progettuale.
	<b>Realizzazione prodotti/erogazione servizi</b>	.....	.....	
<b>processi di monitoraggio, misurazione e miglioramento</b>	<b>Monitoraggio, analisi e miglioramento</b>	Monitoraggio KPI	Responsabile del Sistema di Gestione della Parità di Genere/Comitato Guida/ A. U.	Cruscotto KPI;
		Audit interni		Programma/piano/rapporto di audit;
		Gestione delle situazioni non conformi		Rapporti di Non Conformità; Azioni di Miglioramento (Preventive e Correttive);
		Revisione periodica		Rapporto di revisione periodica.