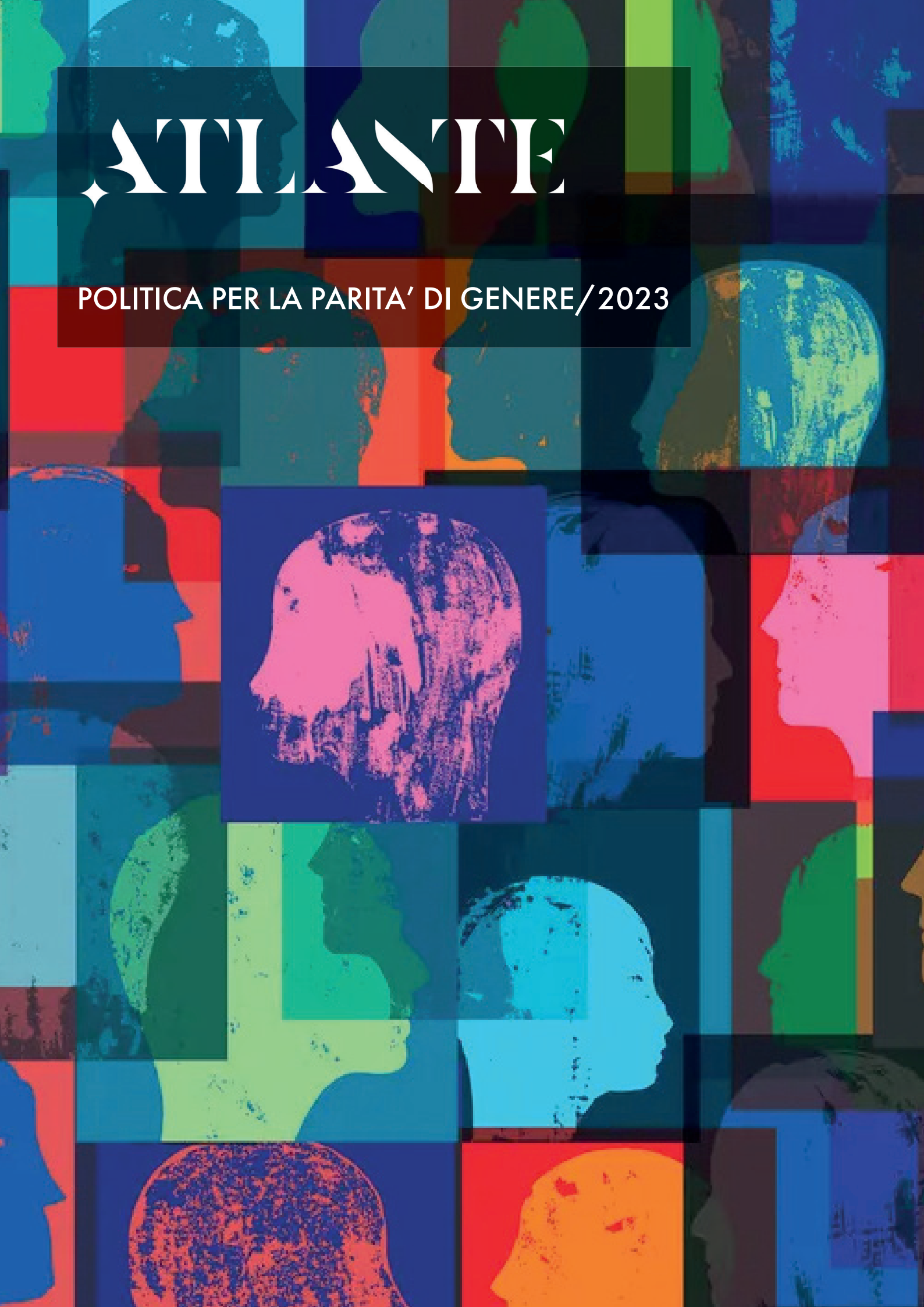


ATLANTE

POLITICA PER LA PARITA' DI GENERE/2023



Sistema di Gestione per la Parità di Genere secondo la norma UNI Pdr 125:2022

*Rev.00
Del 15/09/2025*

Con la presente Politica di Parità di Genere Atlante intende definire principi, impegni e strumenti attraverso i quali l'azienda promuove e consolida un ambiente di lavoro equo, inclusivo e rispettoso delle diversità.

Essa costituisce, inoltre, il quadro di riferimento per la definizione del Piano Strategico per la Parità di Genere, che traduce gli impegni generali in obiettivi specifici, procedure e azioni concrete fornendo strumenti operativi per individuare, attuare e monitorare interventi mirati alla riduzione delle disuguaglianze e al rafforzamento dell'inclusione.



INDICE

PRINCIPI ETICI E VALORI DI RIFERIMENTO	1
VALORE DELLE PERSONE E INCLUSIONE	1
PARI OPPORTUNITÀ E MERITOCRAZIA	3
SALUTE, BENESSERE ED EQUILIBRIO VITA-LAVORO	3
FORMAZIONE E SVILUPPO	4
COMUNICAZIONE INTERNA ED ESTERNA	4
RESPONSABILITÀ E SEGNALAZIONI	5
MONITORAGGIO E ATTUAZIONE DELLA POLITICA	7
DIFFUSIONE DELLA POLITICA	7
RIFERIMENTI NORMATIVI	7



PRINCIPI ETICI E VALORI DI RIFERIMENTO

La politica si fonda su valori cardine quali etica, integrità, trasparenza e responsabilità, che orientano l'azione quotidiana dell'azienda e di tutte le persone che vi operano. Atlante si ispira agli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile 2030, con particolare riferimento al Goal 5 (Parità di genere), al Goal 8 (Lavoro dignitoso e crescita economica) e al Goal 10 (Riduzione delle disuguaglianze). In tale prospettiva, la parità di genere non è concepita come un ambito separato, ma come parte integrante della sostenibilità sociale e della responsabilità d'impresa.

Accanto a tali principi generali, la politica assume come propri i seguenti principi ispiratori:

- Imparzialità e inclusività
- Correttezza e trasparenza
- Valorizzazione del personale
- Tutela della persona
- Contrasto a ogni forma di violenza e discriminazione

VALORE DELLE PERSONE E INCLUSIONE

Atlante riconosce che il personale rappresenta il cuore pulsante dell'organizzazione e la principale leva di crescita. Per questo, l'azienda si impegna a garantire un ambiente di lavoro inclusivo e stimolante, nel quale ciascun individuo sia valorizzato per le proprie competenze, professionalità ed esperienze. La diversità è considerata una risorsa strategica: la pluralità di punti di vista e background culturali, generazionali e di genere è vista infatti come un patrimonio capace di generare innovazione e rafforzare la competitività. Ogni forma di discriminazione, molestia o esclusione è rifiutata e contrastata con fermezza, al fine di costruire un contesto basato sul rispetto e sulla valorizzazione delle differenze.







PARI OPPORTUNITÀ E MERITOCRAZIA

L'azienda adotta processi di selezione, inserimento e sviluppo delle carriere fondati su trasparenza, equità e merito. Ogni decisione relativa alla gestione del personale si basa esclusivamente su competenze, qualifiche e impegno, senza che fattori quali genere, età, etnia, orientamento sessuale, religione o altre caratteristiche personali possano costituire motivo di discriminazione. Atlante promuove pari opportunità di accesso a ruoli di responsabilità e si impegna a rimuovere barriere, anche culturali, che possano ostacolare la piena realizzazione delle persone in ambito professionale. La meritocrazia è concepita come strumento di equità, capace di garantire valutazioni obiettive e decisioni imparziali.

SALUTE, BENESSERE ED EQUILIBRIO VITA-LAVORO

Atlante considera la tutela della salute e della sicurezza un diritto fondamentale di tutto il personale. L'impegno dell'azienda non si limita a garantire condizioni di lavoro sicure sul piano fisico, ma si estende alla dimensione psicologica e relazionale. La società promuove un ambiente libero da abusi, molestie e comportamenti intimidatori, adottando protocolli di prevenzione e procedure di gestione chiara e tempestiva di eventuali segnalazioni. Parallelamente, l'organizzazione incoraggia una cultura fondata sul rispetto reciproco e sulla tolleranza zero verso ogni forma di discriminazione, anche attraverso attività di sensibilizzazione e formazione. Atlante sostiene inoltre il benessere delle persone che vi lavorano, promuovendo l'equilibrio tra vita privata e professionale attraverso misure di flessibilità organizzativa e iniziative di conciliazione.





FORMAZIONE E SVILUPPO

La formazione continua rappresenta un pilastro della politica aziendale in materia di parità. Atlante investe in programmi che consentano a tutto il personale di accrescere le proprie competenze e affrontare le sfide del mercato con preparazione e sicurezza. Particolare attenzione è rivolta allo sviluppo di percorsi dedicati all'empowerment e alla leadership che coinvolgano rigorosamente entrambi i generi, con l'obiettivo di favorire una rappresentanza equilibrata nei ruoli di responsabilità. I contenuti formativi includono anche tematiche di inclusione, rispetto e valorizzazione delle diversità, al fine di diffondere una cultura organizzativa capace di riconoscere e valorizzare il contributo di ciascun individuo.

COMUNICAZIONE INTERNA ED ESTERNA

La comunicazione è considerata uno strumento strategico per consolidare e diffondere i principi di parità di genere. A tal fine, Atlante ha definito una procedura di comunicazione interna ed esterna che stabilisce linee guida sul linguaggio da adottare, affinché sia sempre inclusivo, rispettoso ed esente da stereotipi. L'azienda ha elaborato un piano di comunicazione coerente con quanto richiesto dalla prassi UNI PdR 125 e lo aggiorna costantemente sulla base dei risultati dei monitoraggi interni e delle indagini aziendali.



RESPONSABILITÀ E SEGNALAZIONI

La responsabilità per l'attuazione della Politica di Parità di Genere è condivisa a più livelli dell'organizzazione.

Per quanto riguarda la popolazione aziendale, ogni persona è chiamata a rispettare i principi di non discriminazione, a promuovere un ambiente inclusivo e armonioso e a partecipare attivamente ai programmi di formazione dedicati alla diversità, equità e inclusione (DE&I), contribuendo così a creare un clima fondato sul rispetto reciproco. Ogni individuo ha inoltre il dovere di segnalare tempestivamente eventuali violazioni o comportamenti inadeguati, in linea con la presente Politica.

I responsabili di funzione svolgono un ruolo cruciale nella creazione di un ambiente di lavoro inclusivo, garantendo che i principi su cui si fonda la presente Politica siano applicati nelle decisioni di reclutamento, selezione, valutazione della performance e sviluppo professionale. Essi hanno inoltre il compito di promuovere la consapevolezza della parità di genere all'interno dei propri team, di offrire supporto al personale e di rispondere prontamente a eventuali segnalazioni di violazioni o discriminazioni.

Infine, il Comitato Guida, partecipato anche dall'Alta Direzione, ha il compito di definire gli obiettivi della Politica e di verificarne costantemente l'allineamento con gli obiettivi strategici dell'azienda. Inoltre, è responsabile di monitorare l'efficacia delle azioni intraprese e di individuare nuove opportunità di miglioramento, assicurando così la coerenza e l'aggiornamento continuo della Politica stessa, oltre che del Piano Strategico.

L'Alta Direzione è inoltre direttamente responsabile nel fornire leadership e sostegno concreto che si traduce nell'assegnazione di risorse e budget adeguati all'implementazione delle iniziative collegate e nella garanzia che tutte le decisioni strategiche siano coerenti con i principi descritti nella presente Politica.

Sono previsti canali riservati e sicuri attraverso i quali le persone possono segnalare episodi di discriminazione, molestie o violazioni dei principi di equità. Ogni segnalazione viene trattata con la massima riservatezza e senza rischio di ritorsioni per chi agisce in buona fede. Le violazioni accertate comportano l'applicazione di misure disciplinari proporzionate alla gravità del caso, in conformità alle normative e alle disposizioni aziendali.





MONITORAGGIO E ATTUAZIONE DELLA POLITICA

La presente Politica, nel quadro più ampio delle linee programmatiche dell'organizzazione, prevede la definizione e il riesame periodico degli obiettivi in materia di parità. Tale attività di monitoraggio, in capo al Comitato Guida, consente di valutare l'idoneità della politica, nonché la necessità di eventuali modifiche o integrazioni, in un'ottica di miglioramento continuo.

DIFFUSIONE DELLA POLITICA

La politica sulla parità di genere è comunicata e diffusa a tutto il personale e alle parti interessate mediante canali di comunicazione interna e attraverso la pubblicazione sul sito istituzionale, garantendo la massima trasparenza e accessibilità.

RIFERIMENTI NORMATIVI

La presente Politica richiama diversi riferimenti normativi e principi guida internazionali e nazionali, nonché aziendali in tema di Diversità e Inclusione. Si rimanda al Registro dei riferimenti normativi (MOD-AT-02-B), parte integrante del SGPDG.







ATLANTE

POLITICA PER LA PARITA' DI GENERE/2023

ATLANTE GROUP S.R.L.

P.I/C.F. 02657470205

Via De Nicola 15, Curtatone

46010 Mantova