



# **POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE E COLLEGATE**

Sede operativa: Via Milanese 16 – 22040 Alserio (Co)  
P.I. e C.F. 03925560132 – Cap. sociale: 10.000 i.v.  
CCIAA Como Lecco – REA: CO-407174  
Codice Univoco: M5UXCR1

[www.bs-srl.net](http://www.bs-srl.net)  
[info@bs-srl.net](mailto:info@bs-srl.net)  
Tel. 031 3334144



Certificato n. IT22-01201A



| Rev. | Data       | Motivazione     | Redazione<br>Responsabile del Sistema<br>di Gestione della Parità di<br>genere | Approvazione<br>Comitato Guida/Organo<br>amministrativo |
|------|------------|-----------------|--------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------|
| 0    | 03/03/2025 | Prima emissione |                                                                                |                                                         |



## INDICE

|                                                    |   |
|----------------------------------------------------|---|
| MISSION E VISIONE STRATEGICA.....                  | 4 |
| IL PERCORSO VERSO LA PARITÀ DI GENERE .....        | 4 |
| I PRINCIPI ISPIRATORI .....                        | 5 |
| L'IMPEGNO DELLA DIREZIONE .....                    | 5 |
| POLITICHE SPECIFICHE SULLA PARITA' DI GENERE ..... | 7 |
| MONITORAGGIO E ATTUAZIONE DELLA POLITICA .....     | 9 |
| DIFFUSIONE DELLA POLITICA .....                    | 9 |



## MISSION E VISIONE STRATEGICA

BS Srl è un'azienda giovane, nata nel 2021. Ha saputo inserirsi nel mercato delle Telecomunicazioni come fornitore qualificato di alcuni dei più grandi players nazionali (Fibercop, Open Fiber...), affiancando la produzione di cabinet/elementi metallici/elementi plastici utili alla realizzazione e al mantenimento della rete tlc, suo core business, alla produzione di elementi di design per l'arredo per architetti, designers e gallerie d'arte. L'azienda collabora, in entrambi i settori, con imprese che sviluppano progetti ad elevata specializzazione, grazie ad una capacità e poliedricità che le permette di soddisfarne le diverse esigenze. Dalla progettazione all'industrializzazione del prodotto, siano essi prodotti industriali o pezzi unici, BS Srl segue ogni fase del prodotto con attenzione e professionalità.

La Vision di BS è *"Collegare persone, comunità e imprese attraverso soluzioni di telecomunicazione innovative e sostenibili, contribuendo a un futuro sempre più connesso, accessibile e inclusivo, nel rispetto dell'ambiente e per le generazioni future"*.

Da questa Vision, il management ha individuato e definito la propria Mission come segue:

*"Mettere la tecnologia al servizio della crescita, offrendo prodotti e servizi di telecomunicazione che favoriscano lo sviluppo delle reti di nuova generazione.*

*Ci impegniamo a garantire qualità, affidabilità e innovazione, promuovendo allo stesso tempo un ambiente equo e inclusivo, in cui la parità di genere e la valorizzazione delle diversità rappresentino leve fondamentali di progresso."*

## IL PERCORSO VERSO LA PARITÀ DI GENERE

Con l'obiettivo di svolgere al meglio la propria missione e in coerenza con la visione strategica, BS SRL ha deciso di adottare un Sistema di Gestione per la Parità di Genere (SGPG) conforme alla UNI/PdR125:2022, quale valido strumento per assicurare la parità di genere relativa alla presenza e alla crescita professionale delle donne, valorizzando la cultura inclusiva e l'attivazione di processi in grado di sviluppare l'empowerment femminile.

Il conseguimento della certificazione per BS SRL rappresenterà solo il primo tassello di un percorso d'implementazione delle politiche di parità di genere, nell'ottica del miglioramento



e della promozione dell'uguaglianza di genere. La certificazione, infatti, ha l'obiettivo di accompagnare e incentivare l'organizzazione ad adottare policy idonee a ridurre il divario di genere con i conseguenti benefici per il benessere del personale, oltre agli impatti reputazionali ed etici.

## **I PRINCIPI ISPIRATORI**

I Principi fondamentali alla base della Politica per la Parità di Genere di BS SRL sono:

- IMPARZIALITÀ E INCLUSIVITÀ
- CORRETTEZZA E TRASPARENZA
- VALORIZZAZIONE DEL PERSONALE
- TUTELA DELLA PERSONA
- CONTRASTO AD OGNI FORMA DI VIOLENZA E DISCRIMINAZIONE

L'attenzione con la quale BS SRL concentra i propri impegni, affinché il proprio SGPG soddisfi i requisiti specificati nella UNI/PdR 125:2022, è ispirato - in linea con la Strategia per la parità di genere 2020-2025 definita dall'Unione Europea - al perseguimento dei seguenti obiettivi:

- ✓ aumento della partecipazione delle donne al mercato del lavoro;
- ✓ riduzione del divario retributivo e pensionistico fra uomini e donne, anche per combattere la povertà femminile;
- ✓ promozione della parità tra uomo e donna nel processo decisionale;
- ✓ contrasto agli stereotipi, alla violenza di genere e protezione e sostegno alle vittime.

## **L'IMPEGNO DELLA DIREZIONE**

Per favorire il raggiungimento dei principi e degli obiettivi enunciati, la Direzione di BS SRL ritiene fondamentale l'adozione del SGPG al fine di sviluppare un modello organizzativo che promuova la parità di genere e valorizzi l'equità e l'inclusività.



BS SRL si impegna:

- ✓ ad adottare strumenti per prevenire ogni forma di discriminazione di genere e per contrastare qualsiasi atto lesivo della dignità del personale, indipendentemente dal ruolo ricoperto e dal livello di responsabilità;
- ✓ a valorizzare le diversità in ogni processo aziendale: dalla ricerca e selezione delle risorse umane all'accesso alla formazione, dalla definizione delle politiche retributive alla valutazione delle performance e all'attribuzione dei sistemi premianti, dalla selezione dei fornitori all'erogazione dei servizi/ fornitura dei prodotti;
- ✓ a sostenere il welfare familiare attraverso modalità di lavoro (smart working, part time, orari di lavoro flessibili) tali da favorire la conciliazione tra attività professionale e vita privata;
- ✓ a favorire azioni di informazione, sensibilizzazione, engagement del personale sui temi delle pari opportunità e dell'empowerment femminile, evitando stereotipi e promuovendo la visibilità del contributo femminile;
- ✓ a promuovere una comunicazione, anche attraverso attività di marketing e pubblicità, che dichiari in modo trasparente la volontà di conseguire la parità di genere e valorizzare la diversità e supportare l'empowerment femminile.

E' quindi impegno della Direzione mantenere un Piano Strategico aggiornato che permetta di favorire e sostenere lo sviluppo di un ambiente di lavoro inclusivo e soddisfacente per tutti gli stakeholders. Il Comitato Guida, insieme al Responsabile del SGPG dovranno garantire il raggiungimento degli obiettivi prefissati nel piano stesso e la Direzione monitora gli sviluppi e la coerenza con quanto dichiarato in fase di revisione periodica. La Direzione si impegna altresì ad esplicitare le regole per garantire condizioni di selezione del personale, sviluppo risorse umane, valutazioni delle prestazioni a favore dell'inclusione e neutrali. Allo stesso modo è attenta a bilanciare la presenza femminile in azienda, verificando la situazione annualmente e in fase di nuove assunzioni, nonché mantenendo un livello retributivo che minimizzi le differenze di genere ma basato esclusivamente sulle competenze ed i livelli. Al fine di garantire la conciliazione vita-lavoro e tutelare la



genitorialità, si impegna inoltre a esplicitare procedure per richieste di flessibilità (possibilità già presenti in azienda ma non ancora formalizzate), nonché a valutare e proporre programmi/policy di welfare per incontrare le necessità del proprio personale.

## **POLITICHE SPECIFICHE SULLA PARITA' DI GENERE**

Le policy per la parità di genere, sviluppate in relazione alla politica, sono relative ai temi del

Piano strategico:

1. Selezione ed assunzione (recruitment)
2. Gestione della carriera
3. Equità salariale
4. Genitorialità, cura
5. Conciliazione dei tempi vita-lavoro (work-life balance)
6. Attività di prevenzione di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia) sui luoghi di lavoro

Nello specifico, gli impegni assunti da BS SRL sono:

### **Selezione ed assunzione (recruitment)**

Mantenere aggiornati i documenti che esplicitano le modalità di selezione e assunzione con regole che prevengano la disparità di genere, i bias e garantiscano un trattamento equo ai candidati. Si impegna a esplicitare anche i profili operativi all'interno del proprio mansionario affinché trovino espressione non solo in fase di Selezione/Assunzione ma rimangano come base per lo sviluppo delle carriere del personale.

### **Gestione della carriera**

L'organizzazione si impegna a esplicitare in trasparenza i temi di genere, professione e salari mettendo a disposizione dei propri stakeholders informazioni chiare – nel rispetto



della privacy e della gestione delle informazioni sensibili – garantendo le stesse opportunità di sviluppo della carriera indipendentemente dal genere e monitorando costantemente il bilanciamento di genere in tutte le posizioni aziendali.

### **Equità salariale**

La società ha definito il mansionario dettagliato che integra quanto previsto dal CCNL. Intende migliorarlo inserendo le posizioni operative che verranno inserite in azienda in fase di espansione. Attualmente BS Srl valuta applicazione di benefit/bonus/welfare a seconda delle performance aziendali, senza avere procedure esplicitate in merito: è intenzione dell'organizzazione formalizzare programmi che considerino le esigenze di tutti, valutando in particolare soluzioni che possano soddisfare esigenze trasversali.

### **Genitorialità, cura**

BS Srl ha sempre supportato il personale nelle fasi di genitorialità e cura, informando della possibilità di usufruire dei congedi parentali, approvando specifiche richieste di flessibilità per gestire il rientro in azienda (orario, lavoro da remoto...). Date le dimensioni aziendali è difficile garantire opportunità come il nido aziendale o altre soluzioni non sostenibili: BS Srl si impegna tuttavia a selezionare ed applicare servizi specifici e/o programmi di supporto, valutati coerentemente con le esigenze dei propri dipendenti.

### **Conciliazione dei tempi vita-lavoro (work-life balance)**

L'organizzazione ha definito regole e strumenti per favorire l'equilibrio vita-lavoro che ha condiviso con i propri dipendenti, talvolta senza formalizzare le relative procedure data la dimensione aziendale di BS. L'organizzazione si impegna quindi a formalizzare procedure/istruzioni operative già presenti, dando priorità alle esigenze di flessibilità del personale rilevate tramite apposite verifiche e valutazioni emerse nel corso dell'anno.



## **Attività di prevenzione di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia) sui luoghi di lavoro**

Adozione di un Regolamento per il contrasto alle molestie sui luoghi di lavoro, con relativa applicazione della procedura idonea di segnalazione, anche in forma anonima e senza ritorsione alcuna derivante dalla segnalazione stessa.

### **MONITORAGGIO E ATTUAZIONE DELLA POLITICA**

La Politica generale sulla parità di genere e quella collegata, nel quadro più ampio delle linee programmatiche dell'organizzazione, prevede, ai fini di valutarne l'idoneità e la necessità di effettuare modifiche o integrazioni, congiuntamente al Comitato Guida per la Parità di Genere, la definizione e il Riesame periodico degli obiettivi sulla parità di genere.

### **DIFFUSIONE DELLA POLITICA**

La politica sulla parità di genere è comunicata e diffusa a tutto il personale e alle parti interessate mediante la comunicazione interna e la pubblicazione sul sito istituzionale.