

POLITICA PER LA DIVERSITÀ e LA PARITÀ DI GENERE

(Diversità e Parità di genere)

OP Oasi, associazione di produttori agricoli dedicati alla produzione di materie prime specificamente destinate alla IV gamma, è stata fondata nel 2005 e raccoglie al suo interno eccellenze agricole distribuite sul territorio nazionale e due siti di valorizzazione ubicati in Lombardia e Campania, più specificamente in S.Paolo D'Argon (BG) e Battipaglia (SA) impiegando oltre 300 collaboratori.

Aderiscono ad OP Oasi ben 44 produttori specializzati ed esclusivi.

Op Oasi si distingue per il suo impegno nell'innovazione di prodotti, processi e tecnologie. L'organizzazione è pioniera nell'adozione di tecnologie ad alta efficienza energetica e soluzioni volte a ridurre l'impatto ambientale.

Op Oasi vuole contribuire a costruire un futuro più sano e sostenibile per i collaboratori, per le comunità locali, per la società nel suo complesso. Questo guida la trasformazione in un'organizzazione a impatto positivo e gli impegni che vengono presi nei confronti delle persone e dell'ambiente.

Questi impegni si traducono in azioni volte a promuovere la formazione dei collaboratori e costruire percorsi di sviluppo ricchi e significativi, sostenere i partner agricoli e l'occupazione nelle comunità locali.

Op Oasi si impegna a creare un ambiente di lavoro diversificato e inclusivo.

Op Oasi riconosce e accoglie i benefici della diversità a tutti i livelli del Gruppo, e in tutti i suoi aspetti, inclusi il genere, l'età, l'etnia, l'origine geografica, l'identità culturale, le qualifiche, le competenze, il percorso formativo e professionale, l'anzianità di carica nonché la disabilità e l'orientamento sessuale.

Op Oasi crede fermamente nei valori dell'inclusività, della parità di genere e della non-discriminazione ed integrazione all'interno dei contesti sia aziendali che sociali.

Op Oasi è consapevole che oggi più che in passato è necessario cogliere il grande valore di un pieno *empowerment femminile*. Le Donne offrono risorse irrinunciabili in un momento storico in cui è necessario ripensare in chiave di sostenibilità il nostro futuro, per dare una forma nuova e davvero inclusiva al contesto aziendale, disegnare e rendere attuale un profilo integrato, giusto ed equo, tra ambiente, economia e società. Più lavoro femminile significa liberare tutte le energie presenti nell'organizzazione, valorizzando la qualità di una contribuzione piena, delle donne e degli uomini, al benessere e allo sviluppo della Nostra realtà aziendale.

A tale scopo, la società **Op Oasi** garantisce che la gestione di tutte le fasi del ciclo di vita di una risorsa all'interno dell'Organizzazione – selezione, onboarding, accesso alla formazione e ai percorsi di crescita,

retribuzione – sia improntata al principio delle pari opportunità, inclusione e della meritocrazia. Opportuni sistemi di segnalazione e monitoraggio vengono garantiti, in modo da identificare ed eliminare ogni possibile disallineamento.

Op Oasi ha deciso di adottare una Policy aziendale orientata alla riduzione del *gender gap* in tutte le aree considerate più critiche: opportunità di crescita professionale in azienda, parità di retribuzione, politiche di gestione delle differenze di genere, tutela della maternità.

È ampiamente riconosciuto, infatti, che le imprese che adottano un approccio più inclusivo a tutti i livelli sono in grado di generare un impatto positivo sulle Persone e sul business, abbracciando una visione di lungo periodo, e con una maggiore sensibilità ai temi di sostenibilità e innovazione.

È per questo che la società **Op Oasi** ha deciso di adottare sistemi innovativi che permettano di valutare costantemente in che direzione stiamo andando, quali e quanti progressi stiamo facendo. Impostando un modello gestionale che garantisca nel tempo il mantenimento dei requisiti definiti ed attuati, misurando gli stati di avanzamento dei risultati attraverso la predisposizione di specifici KPI (*Key Performance Indicator* - Indicatori chiave di prestazione), su 6 dimensioni:

- cultura e strategia;
- governance;
- processi HR;
- opportunità di crescita in azienda neutri per genere;
- equità remunerativa per genere;
- tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro.

Op Oasi è fermamente convinta che inclusione e meritocrazia siano le condizioni imprescindibili per uno sviluppo sostenibile, economico e sociale. Per lo sviluppo di un'autentica cultura della parità di genere all'interno della nostra Organizzazione, la Direzione ha enunciato la presente Politica, ponendosi i seguenti obiettivi:

- Creare un mondo del lavoro più equo in termini di pari opportunità di carriera, competitività e flessibilità;
- Sostenere l'incremento dell'occupazione femminile;
- Garantire equità retributiva di genere, agevolando la partecipazione e la permanenza delle donne nel contesto lavorativo, attraverso il sostegno degli oneri di cura, valorizzando le competenze, assicurando l'equa remunerazione di lavori e occupazioni con equivalente valore socioeconomico e promuovendo una condizione di indipendenza economica (***pari retribuzione per lavori di pari valore***);
- Assicurare uguali opportunità nello sviluppo delle capacità e nell'applicazione dei talenti individuali, garantendo la partecipazione equa e paritaria a percorsi di formazione e di valorizzazione, con la presenza di entrambi i sessi, inclusi corsi sulla leadership inclusiva.

Per raggiungere gli obiettivi sopra indicati, **Op Oasi** si impegna a:

- Garantire flessibilità aggiuntiva per le lavoratrici in stato interessante;
- Implementare la governance ed il monitoraggio della *diversity* e della *gender parity* in azienda;
- Adottare prassi adeguate alla divulgazione della Policy di Genere all'interno del contesto aziendale e divulgazione delle informazioni relative alla *gender parity*;
- Supportare attraverso la piattaforma di Welfare aziendale le madri lavoratrici e i padri lavoratori, fornendo servizi e benefit, oltre il CCNL di riferimento, dedicate alla tutela della maternità/ paternità e servizi per favorire la conciliazione dei tempi di vita personale e lavorativa;
- Favorire la promozione trasversale del principio di parità di genere per ciascun livello di inquadramento contrattuale, nonché l'introduzione di nozioni di gender mainstreaming;
- Favorire la promozione di un linguaggio che favorisca il dialogo ed il superamento di espressioni o manifestazioni sessiste.

Infine, **Op Oasi** predispone e diffonde agli stakeholder un piano di comunicazione relativo al proprio impegno sui temi della parità di genere, garantendo che la comunicazione sia coerente con i principi della Politica e con gli obiettivi stabiliti e attuati attraverso il piano strategico. Nelle attività di comunicazione, **Op Oasi** presta la massima attenzione affinché siano evitati stereotipi di genere nelle azioni pubblicitarie, assicurando una revisione periodica dei materiali e delle strategie di marketing, impegnandosi a diffondere un'immagine positiva di donne e ragazze, utilizzando un linguaggio rispettoso delle differenze di genere.

All'interno del piano strategico sono identificati gli obiettivi che la Direzione, coadiuvata dal Comitato Guida per la Parità di Genere, intende perseguire.

L'idoneità della presente Politica è riesaminata ogni anno.

La responsabilità dell'attuazione della presente Politica è affidata al Comitato Guida per la Parità di Genere.

San Paolo d'Argon, 06/11/2023

Il Presidente
Antonio Salvatore