

P O L I T I C A
PARITA' DI GENERE
UNI/PdR 125:2022



**POLITICA DI DIVERSITA'-EQUITA' E
INCLUSIONE
UNI/PdR 125:2022**

**Allegato 1 al Manuale
SGPG**

Ed 01 Rev. 02 del
23-03-2026

INDICE

- 1. SCOPO E CAMPO DI APPLICAZIONE**
- 2. PRINCIPI DI PARI OPPORTUNITÀ, DIVERSITÀ, EQUITÀ E INCLUSIONE**
- 3. RESPONSABILITÀ DEL DIPENDENTE**
- 4. SELEZIONE E ASSUNZIONE**
- 5. GESTIONE DELLA CARRIERA**
- 6. EQUITÀ SALARIALE**
- 7. CONCILIAZIONE TEMPI VITA-LAVORO (WORK-LIFE BALANCE)**
- 8. SEGNALAZIONE DI COMPORTAMENTI INAPPROPRIATI, RISERVATEZZA, NON RITORSIONE E
CONSEGUENZE IN CASO DI VIOLAZIONE**
- 9. COMUNICAZIONE INTERNA ED ESTERNA**
- 10. REPORTING**



POLITICA DI DIVERSITA'-EQUITA' E INCLUSIONE UNI/PdR 125:2022

Allegato 1 al Manuale
SGPG

Ed 01 Rev. 02 del
23-03-2026

1. SCOPO E CAMPO DI APPLICAZIONE

La presente Politica contiene i principi e le linee guida che definiscono l'impegno di **CONSITAL** nei confronti dei temi relativi alla parità di genere, la valorizzazione delle diversità e l'empowerment femminile. Lo scopo del presente documento è diffondere e promuovere tra tutte/i le/i dipendenti di **CONSITAL** e i suoi principali stakeholder, fornitori e clienti, i principi di Non Discriminazione, Pari Opportunità, Equità, Diversità ed Inclusionione come valori fondanti della cultura aziendale, al fine di produrre un cambiamento sostenibile e durevole nel tempo, all'interno e all'esterno dell'organizzazione. HR coadiuvato dal Comitato Guida e dal Responsabile Sistema di Gestione per la Parità di Genere (RSGPG), è responsabile del conseguimento e monitoraggio dei risultati che derivano dall'applicazione della presente Politica e dell'aggiornamento della stessa.

NOTA: Per esigenze di leggibilità del documento, viene utilizzata la forma maschile indipendentemente dal genere, pertanto, il riferimento a un sostantivo maschile deve intendersi riferito anche al genere femminile (es. il lavoratore = il lavoratore/la lavoratrice).

2. PRINCIPI DI PARI OPPORTUNITÀ, DIVERSITÀ, EQUITÀ E INCLUSIONE

CONSITAL si impegna a riconoscere il valore delle persone e delle loro differenze, credenze, abilità ed esperienze e promuove la creazione di un ambiente di lavoro inclusivo che garantisce le pari opportunità nell'intero ciclo di gestione delle risorse umane, dove tutti si sentono valorizzati e lavorano insieme per raggiungere risultati significativi. Questo rende la diversità, l'equità e l'inclusionione (DE&I) una responsabilità di tutti e la Politica si applica, ma non si limita, alle pratiche e politiche aziendali di selezione e assunzione, retribuzione e benefit, sviluppo professionale e formazione, promozioni, trasferimenti, programmi sociali, licenziamenti, cessazioni e allo sviluppo continuo di un ambiente di lavoro basato sul principio di equità di genere e diversità. **CONSITAL** è da sempre determinata a rispettare le Pari Opportunità nell'ambiente di lavoro. La visione in **CONSITAL** è che ogni persona possa utilizzare insieme le proprie esperienze, il proprio background e le proprie capacità. La missione è fare della DE&I il nostro modo di lavorare.



POLITICA DI DIVERSITA'-EQUITA' E INCLUSIONE UNI/PdR 125:2022

Allegato 1 al Manuale
SGPG

Ed 01 Rev. 02 del
23-03-2026

3. RESPONSABILITÀ DEL DIPENDENTE

La DE&I è una responsabilità di tutti in **CONSITAL**. Ogni dipendente viene formato sulla DE&I ed è responsabile di:

- Rispettare la dignità e la diversità di tutte le persone.
- Creare un ambiente inclusivo e libero da discriminazioni e molestie.
- Concentrarsi sull'inclusione consapevole per essere più intenzionali nelle loro azioni per promuovere la parità di genere, la diversità, l'equità e l'appartenenza.

A tal fine, è necessario adattare strumenti, risorse e mindset per soddisfare le singole esigenze degli individui, in modo che vengano assicurate le stesse possibilità di crescita professionale a tutte le persone presenti in **CONSITAL**, è attivamente impegnata nella promozione dei valori della DE&I e richiama il sostegno attivo di tutto il personale e di tutte le persone che lavorano in nome e/o per conto e/o nell'interesse della stessa, o che hanno altri rapporti commerciali o collaborazioni con essa (collettivamente indicati come "Destinatari" del presente documento) nell'attuazione dei principi e degli intenti contenuti nella presente Politica. In un ambiente multinazionale, **CONSITAL** riconosce il valore della diversità delle persone come un asset fondamentale. Questa diversità non solo offre un vantaggio competitivo, ma anche un'opportunità per la crescita e l'arricchimento dell'azienda. Crediamo che le idee più innovative e le soluzioni migliori siano il frutto di un ambiente lavorativo che promuove e incoraggia l'espressione dell'individualità di ciascuno. **CONSITAL** si impegna ad assicurare pari opportunità in ogni ambito della vita lavorativa, comprese le fasi di selezione, le decisioni sulla retribuzione, l'inquadramento professionale, l'assegnazione delle mansioni, la formazione e la progressione di carriera. Ci impegniamo attivamente a promuovere un ambiente di lavoro inclusivo e a creare condizioni paritarie che favoriscano il pieno sviluppo e il successo di tutti/e i/le dipendenti, indipendentemente dal genere. Tali decisioni vengono prese esclusivamente sulla base delle competenze, dell'esperienza e del potenziale professionale delle persone e dei risultati raggiunti, senza alcuna distinzione di genere, identità ed espressione di genere, orientamento sessuale, stato civile, situazione genitoriale o di cura, fede religiosa, opinioni politiche, sindacali o di altro tipo, colore della pelle, background socio-economico e/o culturale, origine etnica, nazionalità, età e disabilità, sia mentale che fisica. **CONSITAL** si impegna da sempre a garantire un ambiente di lavoro in cui ogni persona sia trattata, e tratti gli altri, con dignità e

rispetto, libero da ogni forma di molestia, abuso o costrizione psicologica e/o fisica, discriminazione di individui o gruppi da parte di altri individui o gruppi, impegnandosi a prevenire e intervenire per far cessare, qualora si verificano, tali comportamenti. **CONSITAL** attua da sempre una cultura inclusiva che valorizza l'individualità e il senso di appartenenza alla comunità aziendale, il dialogo, la fiducia e la partecipazione, considerati elementi essenziali del benessere organizzativo, opponendosi alla creazione di barriere culturali e organizzative che limitano il coinvolgimento e il potenziale delle persone. I modelli di gestione, i processi e i programmi sono progettati per supportare tutte le persone, in modo che tutti abbiano le stesse opportunità di progredire al meglio delle proprie capacità. L'attuazione di questa Politica richiede il supporto attivo dei dipendenti, nel rispetto delle linee guida interne e degli strumenti che **CONSITAL** mette a disposizione, al fine di garantire che:

- le decisioni relative all'impiego e allo sviluppo delle persone siano libere da ogni forma di discriminazione;
- la sensibilità e la consapevolezza dell'organizzazione verso i temi della Parità di Genere, Diversità, Equità e Inclusion e devono continuare ad essere elevate, anche al fine di prevenire potenziali pregiudizi inconsci (unconscious bias);
- sia all'interno di **CONSITAL** che nei rapporti con gli stakeholder esterni, sia mantenuto un ambiente di lavoro inclusivo e rispettoso, libero da ogni forma di discriminazione e molestia;
- l'equità salariale tra i generi sia garantita a parità di condizioni di merito, eventuali divari (se riscontrati), identificati e gradualmente colmati e vi sia una rendicontazione trasparente in merito;
- la motivazione delle persone è curata attraverso il dialogo, la partecipazione, i servizi e le iniziative a sostegno del benessere psicofisico, ad esempio fornendo supporto psicologico.

GRANIT SOC. COOP nello specifico si impegna a rispettare e implementare i seguenti principi.

4. SELEZIONE E ASSUNZIONE (RECRUITMENT)

Fin dalla fase di ricerca del personale, **CONSITAL** garantisce inclusione e pari opportunità assicurando che la descrizione delle mansioni da assumere sia neutra rispetto al genere e che il processo di reclutamento sia rivolto indistintamente agli uomini e alle donne. **CONSITAL** si impegna ad attrarre e



POLITICA DI DIVERSITA'-EQUITA' E INCLUSIONE UNI/PdR 125:2022

Allegato 1 al Manuale
SGPG

Ed 01 Rev. 02 del
23-03-2026

assumere individui con diversi background e competenze, promuovendo la parità di genere durante tutto il processo di selezione e assunzione attraverso la ricerca di una rosa di candidati tendenzialmente paritetica uomo-donna, a parità di merito e competenze. **CONSITAL** si impegna a prevenire la disparità di genere in fase di selezione e assunzione, cercando di contrastare gli unconscious bias (pregiudizi inconsci) attraverso percorsi di formazione. Non tollera che in fase di colloquio, siano poste domande relative alla vita privata e alla situazione familiare che possano risultare discriminatorie, relative, ad esempio, ai temi del matrimonio, della convivenza, della gravidanza, della genitorialità o della cura familiare. Quando **CONSITAL** si avvale di fornitori (es. head hunter, società di ricerca e selezione, ecc.), per il supporto nell'identificazione, scelta e valutazione dei candidati, le indicazioni espresse dalla presente Politica saranno con essi condivise. In attuazione di questi principi, **CONSITAL** ha definito procedure e processi di gestione e sviluppo delle risorse umane quali ricerca, selezione, assunzione, condizioni generali di contratto, on-boarding neutrali, valutazioni prestazioni.

5. GESTIONE DELLA CARRIERA

CONSITAL si impegna a creare un ambiente di lavoro sereno e inclusivo, basato sul merito, che favorisca le diversità e tuteli il benessere psico-fisico dei/delle dipendenti. Si impegna altresì a garantire che le opportunità di mobilità interna e di successione a posizioni manageriali siano coerenti con i principi di un'organizzazione inclusiva e rispettosa della parità di genere. **CONSITAL** garantisce le pari opportunità di carriera, promozione e sviluppo professionale all'interno dell'azienda attraverso piani di crescita e sviluppo meritocratici, senza nessuna discriminazione e che prendano in considerazione, per quanto possibile, entrambi i generi. Garantisce altresì che la valutazione delle prestazioni dei lavoratori sia basata unicamente su criteri oggettivi, trasparenti e noti agli interessati. **CONSITAL** si impegna affinché le opportunità di carriera e le posizioni aperte siano rivolte a tutto il personale senza alcuna differenza e portate a conoscenza dei Lavorator*. Per rimuovere i pregiudizi e gli ostacoli alla carriera, **CONSITAL** prevede una formazione specifica per lo sviluppo e il miglioramento delle competenze professionali di leadership delle donne, in modo da contribuire ad accrescere l'empowerment femminile in azienda e porre quindi le condizioni per aumentare la percentuale di donne in ruoli di responsabilità all'interno di **CONSITAL**.

CONSITAL tende al bilanciamento di genere nelle posizioni manageriali e di leadership aziendale e si impegna affinché nei processi di nomina interni e nelle short-list dei candidati, uomini e donne siano



POLITICA DI DIVERSITA'-EQUITA' E INCLUSIONE UNI/PdR 125:2022

Allegato 1 al Manuale
SGPG

Ed 01 Rev. 02 del
23-03-2026

equamente rappresentanti.

6. EQUITÀ SALARIALE

CONSITAL si impegna a garantire a tutto il personale, indipendentemente dal genere, una retribuzione corretta, equa e basata sul merito, oltre a opportunità di accesso ai medesimi trattamenti retributivi, inclusi benefit, bonus, programmi di welfare.

Le linee guida della politica retributiva di **CONSITAL** tengono conto di:

- equità interna, cioè il rapporto tra le retribuzioni di persone che svolgono mansioni uguali o diverse, all'interno della stessa struttura organizzativa.
- equità individuale, cioè il livello retributivo assegnato alla singola persona in funzione delle sue capacità, conoscenze ed esperienza
- equità di genere e altri aspetti, che possano differenziare le persone, non pertinenti alle capacità, conoscenze, esperienze possedute.

I processi e i sistemi di incentivazione di breve e lungo termine si basano sui principi di riconoscimento delle responsabilità assegnate, degli obiettivi raggiunti, dei risultati conseguiti e della complessità delle mansioni assegnate. Ai vertici e al management sono assegnati anche obiettivi legati allo sviluppo della parità di genere (es. MBO etc.).

7. GENITORIALITÀ, CURA E CONCILIAZIONE DEI TEMPI VITA-LAVORO (WORK-LIFE BALANCE)

CONSITAL informa, incentiva e supporta i/le dipendenti prima, durante e dopo periodi di lunga assenza dal lavoro, evitando qualsiasi discriminazione prima, durante e dopo il congedo o altro periodo di lunga assenza, consentendo, su base volontaria, ai/alle dipendenti di rimanere in contatto con l'azienda durante l'assenza (per essere informati/e circa gli eventuali cambiamenti importanti che avvengono sul luogo di lavoro durante il congedo) e favorendo il reinserimento al termine alle medesime condizioni.

CONSITAL valorizza l'esperienza della genitorialità e della cura familiare e si impegna a migliorare il *work-life balance* dei suoi dipendenti in tutte le fasi della vita personale e professionale.

8. SEGNALAZIONE DI COMPORTAMENTI INAPPROPRIATI, RISERVATEZZA, NON RITORSIONE



**POLITICA DI DIVERSITA'-EQUITA' E
INCLUSIONE
UNI/PdR 125:2022**

**Allegato 1 al Manuale
SGPG**

Ed 01 Rev. 02 del
23-03-2026

E CONSEGUENZE IN CASO DI VIOLAZIONE

CONSITAL non tollera alcuna forma di molestia e abuso fisico, mentale e digitale, bullismo, mobbing e nessun altro tipo di discriminazione basata su, a titolo esemplificativo, genere, orientamento sessuale, stato civile, gravidanza e genitorialità, assistenza familiare, cultura, origine etnica, colore della pelle, disabilità, fede religiosa, età, appartenenza e alla militanza in partiti politici e sindacati. Inoltre, incentiva e promuove una specifica formazione a tutti i livelli, con frequenza definita, sulla cosiddetta “tolleranza zero” rispetto ad ogni forma di violenza, abuso e molestia sessuale nei confronti dei/delle dipendenti. Se un/una dipendente ritiene che lui/lei o un altro individuo sia stato oggetto di comportamenti vietati da questa Politica, è invitato e tenuto a riferire tempestivamente i fatti in questione. Il/la dipendente può fare una segnalazione sia in forma verbale che per iscritto. **BRANDART** si assicura che le denunce di discriminazione e molestie vengano gestite prontamente ed in maniera imparziale. Tutti gli incidenti segnalati saranno esaminati cercando di mantenere la riservatezza della fonte della segnalazione, con la divulgazione delle informazioni necessarie per facilitare l'indagine o la risoluzione della questione. **CONSITAL** incoraggia i/le dipendenti a segnalare in buona fede qualsiasi possibile violazione di questa Politica, anche in forma anonima, qualsiasi azione o omissione da parte di chiunque in **CONSITAL**, nei rapporti con essa o per suo conto, che costituisca o possa costituire una violazione o un'istigazione a violare i principi contenuti in questa Politica. Chiunque può inviare una segnalazione, garantendo la riservatezza e la non ritorsione. Se una segnalazione è fondata, **CONSITAL** adotterà le sanzioni previste dal sistema normativo, contrattuale e disciplinare applicabile.

9. COMUNICAZIONE INTERNA ED ESTERNA

Il linguaggio è alla base di ogni relazione professionale basata sul rispetto reciproco e di una cultura aziendale basata sull'inclusione e sul rispetto delle diversità di genere. **CONSITAL** richiede alle funzioni che si occupano della comunicazione interna ed esterna e a tutti i propri dipendenti e collaboratori di utilizzare sempre, in tutte le comunicazioni interne ed esterne, immagini, comportamenti e un linguaggio il più possibile gentile, neutrale ed inclusivo, evitando stereotipi, cliché, allusioni e tutto ciò che possa sminuire e discriminare gli altri sulla base del genere, età, orientamento sessuale, origine etnica e altra forma di diversità. **CONSITAL** assicura e verifica l'applicazione di questi principi a tutte le forme, tipi e strumenti di comunicazione interna ed esterna (es. social media, sito web, brochure etc.) nei confronti di tutti gli stakeholder. **CONSITAL** si impegna inoltre a promuovere attività di



**POLITICA DI DIVERSITA'-EQUITA' E
INCLUSIONE
UNI/PdR 125:2022**

**Allegato 1 al Manuale
SGPG**

Ed 01 Rev. 02 del
23-03-2026

comunicazione e coinvolgimento dei diversi stakeholder fuori dal proprio contesto organizzativo sui temi dell'inclusione, della parità di genere e della integrazione, per contribuire al diffondersi di una cultura della parità di genere e del rispetto e inclusione delle diversità.

10. REPORTING

CONSITAL rende conto della propria performance in materia di Diversità, Equità e Inclusione nella sua rendicontazione di Sostenibilità.

L'Alta Direzione sottoscrive questa Politica, la rivede periodicamente, la mette a disposizione di tutti gli stakeholder e sottolinea come questi principi e obiettivi siano responsabilità di tutti gli interessati, richiedendo al contempo un impegno totale nell'applicazione della Politica DE&I.

Bologna (BO), 23-03-2026

Il Presidente

DOMENICO CIMINI