policy parità di genere, diversità e inclusione

Rev.03

INDICE DELLE REVISIONI

Nr.	Data	Sez.	Descrizione	Approvazione
0	23/10/2023		Prima emissione	
1	04/11/2024		Revisione completa	
2	29/11/2024		Diversità e inclusione	
3	27/11/2025		Riferimenti legislativi e traduzione ruoli in inglese	Amministratore delegato

Le parti oggetto di **revisione** sono evidenziate nel presente documento con la modalità grafica esemplificata qui in parte.

R

1. INTRODUZIONE

Lo scopo del presente documento è quello di descrivere la politica di parità di genere, diversità e inclusione attuata dall'azienda, in riferimento allo standard volontario della prassi UNI/PDR 125:2022 e alle linee guida della norma ISO 30415:2021, con il preciso obiettivo di incentivare e sviluppare a tutti i livelli organizzativi una cultura fondata sul rispetto e la valorizzazione della diversità al fine di prevenire qualsiasi tipo di stereotipo di genere, di disuguaglianza o di discriminazione. Tale politica rientra nel Sistema di Gestione Integrato ed è in alcune parti sovrapponibile a quanto previsto da due schemi già applicati in azienda quali l'SA8000:2014 e il Family Audit.
Consapevole che una gestione attenta delle diversità in ottica inclusiva contribuisce non solo a creare una realtà aziendale in cui ogni persona si senta parte e può fornire il proprio contributo, ma rappresenta anche un vantaggio competitivo, Markas pone particolare attenzione alla promozione di questi principi attraverso un approccio alla gestione delle risorse umane che favorisce la diversità in tutte le sue dimensioni e garantisca le stesse possibilità di crescita professionale a tutte le persone presenti in azienda. L'azienda si impegna a sviluppare e attuare programmi dedicati alla valorizzazione della parità di genere, delle diversità e dell'inclusione a partire dalla formalizzazione e adozione di una specifica policy, volta inoltre a contrastare e prevenire ogni forma di discriminazione.
Tale policy è stata emessa dal CEO in collaborazione con il comitato guida per la parità di genere, la diversità e l'inclusione, declina i principi e obiettivi generali del Sistema di Gestione Integrato riguardanti la parità di genere, la diversità e l'inclusione ed è rivolta a tutti/e i/le dipendenti di Markas.
Per conseguire tale obiettivo la policy fornisce a tutte le persone della società e a tutti coloro che operano in nome e per conto della società i principi e le regole da seguire per assicurare il rispetto della politica di inclusione in Markas.

Impegno

Markas si impegna nella valorizzazione della diversità e dell'inclusione ispirandosi ad uno dei suoi valori principali: la correttezza creando un ambiente di lavoro libero e rispettoso in cui ognuno/a si senta incluso/a e possa dare il meglio di sé.
Markas si impegna a eliminare ogni tipo di pregiudizio e barriera che possa ostacolare l'accesso delle donne al mondo del lavoro o allo sviluppo di carriera. Per garantire una performance eccellente, fondata sul talento, Markas ritiene che sia fondamentale creare una cultura di parità di genere e di inclusione in cui i contributi di tutte le persone vengono equamente valutati e valorizzati nei processi decisionali interni all'organizzazione.
Markas si impegna a garantire, in ogni fase del ciclo di vita del/la collaboratore/rice, dal processo di selezione, dalla crescita professionale, fino alla conclusione del rapporto, pari opportunità e merito, senza alcun tipo di discriminazione.
Markas non tollera alcuna forma di discriminazione sulla base di etnia, razza, genere, sesso, colore della pelle, orientamento sessuale, religione, nazionalità, età, disabilità, opinione politica, affiliazione sindacale, stato civile, stato di salute e qualsiasi altro stato sociale o caratteristica personale.

2. CAMPO DI APPLICAZIONE

Il campo di applicazione è relativo a tutte le attività lavorative svolte da Markas s.r.l. in tutti i luoghi di lavoro e a tutte le sedi amministrative di Markas s.r.l quali:

- Markas S.r.l Bolzano, Via Macello 61, 39100 Bolzano (BZ);
- Sede di Cuneo, Via Tetto Garrone 11, 12010 San Defendente di Cervasca (CN);
- Sede di Modena, Via Placido Rizzotto 46, 41126 Modena (MO);
- Sede di Padova, Via Romania 25, 35127 Padova (PD);
- Sede di Roma, Viale Shakespeare 57, 00144 Roma (RM);
- Sede di Milano, Via Campo Cioso 106, 20069 Vaprio d'Adda (MI);
- Sede di Verona, Via dell'Artigianato 3, 37068 Forette di Vigasio (VR).

CODICE ATECO PREVALENTE PER FATTURATO: 81.21
INDUSTRY: N
CLUSTER: GRANDE

Di seguito si riepilogano i servizi erogati da Markas.
Progettazione ed erogazione di servizi e attività di:
pulizia, sanificazione, disinfezione e disinfestazione, presso strutture sanitarie, ospedaliere, socio assistenziali, scolastiche, universitarie, aziendali, commerciali, bar.
Progettazione ed erogazione di servizi e attività di:
ausiliariato, logistica, facchinaggio e movimentazione presso strutture sanitarie, ospedaliere e socio assistenziali.
trasporto degenti presso strutture sanitarie e ospedaliere; movimentazione, ritiro, trasporto e conferimento di rifiuti speciali pericolosi e non pericolosi presso strutture sanitarie e ospedaliere.
Progettazione ed erogazione dei servizi di:
housekeeping, facchinaggio, pulizia e sanificazione presso strutture alberghiere.
Piattaforma logistica centralizzata per approvvigionamento, stoccaggio, fornitura e distribuzione di derrate alimentari. A differenza delle macroaree sopracitate, la piattaforma logistica Markas è situata presso uno stabilimento di proprietà sito a Vigasio (VR).
Progettazione ed erogazione di servizi di:
ristorazione nelle fasi di ricevimento, stoccaggio, produzione pasti cotti, crudi e semilavorati, in legame fresco, caldo, refrigerato e sottovuoto, confezionamento, trasporto e distribuzione pasti, presso strutture sanitarie, ospedaliere, socio assistenziali, scolastiche, universitarie, aziendali, commerciali e bar.
Progettazione ed esecuzione del:
processo di lavaggio del materiale tessile (mop, panni) utilizzato per il servizio di pulizia e sanificazione ambientale delle strutture sanitarie ed ospedaliere.
Erogazione di servizi di ristorazione:
per le fasi di acquisto materie prime, ricevimento, stoccaggio, produzione di pasti cotti e semilavorati in legame fresco, caldo e refrigerato, confezionamento, veicolazione, distribuzione e somministrazione).

Il sistema di gestione integrato per la parità di genere, diversità e inclusione è stato sviluppato partendo innanzitutto dalla determinazione dei processi, ritenuti rilevanti ed in grado di influenzare l'applicazione ed efficacia dell'intero Sistema. Di seguito si elencano i processi identificati.

- Pianificazione della forza lavoro
- Selezione e assunzione
- Onboarding
- Apprendimento e sviluppo
- Gestione della performance e della carriera
- Definizione delle politiche retributive
- Definizione delle politiche di conciliazione dei tempi vita-lavoro
- Attività di prevenzione di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale sui luoghi di lavoro
- Cessazione
- Comunicazione interna ed esterna

3. RIFERIMENTI

Procedure / istruzioni / allegati Markas

Elenco delle leggi, norme e regolamenti applicabili:

Costituzione, in particolare:
- art 3 (principio di uguaglianza), art 37, art 48, art 51, art 117.

Legislazione statale:
- L. 903/1977, art 5, comma 2, lettera c), art 13, art 14, 17, 18 e 19 "Parità di trattamento tra uomini e donne in materia di lavoro".

- Statuto dei lavoratori, L. 300/1970 Art. 15 Atti discriminatori: “è nullo qualsiasi patto od atto diretto a: a) subordinare l’occupazione di un lavoratore alla condizione che aderisca o non aderisca ad una associazione sindacale ovvero cessi di farne parte; b) licenziare un lavoratore, discriminarlo nella assegnazione di qualifiche o mansioni, nei trasferimenti, nei provvedimenti disciplinari, o recargli altrimenti pregiudizio a causa della sua affiliazione o attività sindacale ovvero della sua partecipazione ad uno sciopero. Le disposizioni di cui al comma precedente si applicano altresì ai patti o atti diretti a fini di discriminazione politica, religiosa, razziale, di lingua o di sesso, di handicap, di età, di nazionalità o basata sull'orientamento sessuale o sulle convinzioni personali”
- L. 53/2000 Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città;
- D.Lgs. 151/2001 (T.U. delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità' e della paternità);
- D.lgs. 216/2003 - Attuazione della direttiva 2000/78/CE per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro e della direttiva n. 2014/54/UE relativa alle misure intese ad agevolare l'esercizio dei diritti conferiti ai lavoratori nel quadro della libera circolazione dei lavoratori;
- D.Lgs. 198/2006 e s.m.i., (“Codice delle pari opportunità tra uomo e donna”) raccoglie in un Testo Unico la normativa statale vigente sull’uguaglianza di genere nei vari settori della vita politica, sociale ed economica.
- Legge 5 novembre 2021, n. 162 Modifiche al codice di cui al D.Lgs. 11 aprile 2006 n. 198 e altre dsposizioni in materia di parità tra uomo e donna in ambito lavorativo (Gazzetta ufficiale n.275 del 18/11/2021)
- D.P.R. 101/2007- Regolamento per il riordino della Commissione per l'imprenditoria femminile, operante presso il Dipartimento per i diritti e le pari opportunità, a norma dell'articolo 29 del Decreto-Legge 4 luglio 2006, n. 223, convertito, con modificazioni, dalla Legge 4 agosto 2006, n. 248.
- D.P.R. 115/2007- Regolamento per il riordino della Commissione per le pari opportunità tra uomo e donna, a Norma dell'articolo 29 del Decreto-Legge 4 luglio 2006, n. 223, convertito, con modificazioni, dalla Legge 4 agosto 2006, n. 248.
- Decreto Legislativo 9 aprile 2008, n. 81 Testo unico sulla salute e sicurezza sul lavoro (Art. 28)
- D.Lgs. 5/2010 recante “Attuazione della direttiva 2006/54/CE relativa al principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego”.
- D.Lgs. 80/2015, recante “Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro, in attuazione dell'articolo 1, commi 8 e 9, della legge 10 dicembre 2014, n. 183”
- L. 81/2017- Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato
- L. 162/2021 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;
- L. 4/2021 “Ratifica e esecuzione della Convenzione dell’OIL n.190 sull’eliminazione della violenza e delle molestie sul luogo di lavoro“.
- D.Lgs. 105/2022 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.
- Decreto ministeriale 29 APRILE 2022 (Ministero per le pari opportunità e la famiglia) 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.
- Decreto ministeriale 29.3.2022 (Ministero del lavoro e delle politiche sociali) Modalità per la redazione del rapporto biennale sulla situazione del personale maschile e femminile da parte delle aziende pubbliche e private con più di 50 dipendenti.
- "Decrero Legislativo 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 attivita' professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza e che abroga la direttiva 2010/18/UE del
- Consiglio. (22G00114) "
- D.Lgs. 24/2023 Recepimento direttiva UE 2019/1937 Whistleblowing
- Linee guida INAIL pubblicate dal Comitato Unico di Garanzia nel 2021 (consultabile solo in rete) nell’opuscolo “Ri-conoscere per prevenire i fenomeni di molestia e violenza sul luogo di lavoro”.

- UNI/PdR 125:2022 Linee guida sul sistema di gestione per la parità di genere che prevede l'adozione di specifici KPI inerenti alle politiche di parità di genere nelle organizzazioni
- Comunicazione dati ISTAT per benchmark assessment KPI
- FAQ di Accredia del novembre 2024
- LEGGE 30 dicembre 2024 , n. 207
- Regolamento TUV guida ai marchi tuv-sud
- Regolamento TUV particolare per la certificazione dei sistemi di gestione per la parità di genere

Nel diritto della UE e nel diritto internazionale:

- art 2 e art 3, pr3, del TUE (Trattato sull'Unione Europea) che sanciscono la parità tra uomini e donne
- art 21 della Carta dei diritti fondamentali, sulla non discriminazione
- art 8 del TFUE (Trattato sul funzionamento dell'Unione europea) dove si prevede che l'Unione ha il compito di eliminare le ineguaglianze e promuovere la parità tra uomini e donne in tutte le sue attività
- art 19 del TFUE che consente l'adozione di provvedimenti legislativi per combattere tutte le forme di discriminazione, incluse quelle fondate sul sesso)
- art 157 del TFUE che autorizza anche l'azione positiva finalizzata all'emancipazione femminile
- Piano d'azione dell'Unione Europea sulla parità di genere del 25/11/2020 "EU Gender Action Plan – GAP III" per il periodo 2021-2025.
- Direttiva 2002/73/CE Attuazione del principio della parità di trattamento tra gli uomini e le donne per quanto riguarda l'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionale e le condizioni di lavoro.
- Agenda 2030 sullo sviluppo sostenibile, sottoscritta il 25/9/2015 dai Paesi membri delle Nazioni Unite – Obiettivo n. 5 relativo al raggiungimento dell'uguaglianza di genere e dell'empowerment di tutte le donne e le ragazze
- Convenzione OIL del 21/06/2019 N. 190 Convenzione sull'eliminazione della violenza e delle molestie nel mondo del lavoro
- Convenzione di Istanbul 2011 sulla prevenzione e la lotta alla violenza contro le donne e la violenza domestica adottata dal Consiglio d'Europa l'11 maggio 2011, entrata in vigore l'1/82014
- Convenzione OIL del 9/7/1964 N 122 sulla politica dell'impiego
- Convenzione OIL del 28/6/1958 N 111 sulla discriminazione in materia di impiego e nelle professioni
- Convenzione OIL del 29/6/1951 N 100 sulla uguaglianza di retribuzione tra manodopera maschile e femminile per un lavoro di valore uguale
- Direttiva (UE) 2023/970 sulla trasparenza retributiva e parità salariale tra uomini e donne
- UNI ISO 30415 Luglio 2024 Gestione delle risorse umane – Diversità e inclusione
- UNI EN ISO 9001 Sistemi di gestione per la qualità
- UNI EN ISO 19011 Linee guida per gli audit dei sistemi di gestione
- ISO 53800 Guidelines for the promotion and implementation of gender equality and women's empowerment

Gli strumenti normativi interni rilevanti per la politica di parità di genere, diversità e inclusione applicata in Markas s.r.l., in quanto contenenti principi e regole di comportamento al fine di sopprimere le condotte discriminatorie, sono i seguenti:

- Policy parità di genere, diversità e inclusione (regole di comportamento generali e specifiche per processi rilevanti)
- Codice Etico (valori fondamentali cui si ispira l'attività di Markas s.r.l.)
- Procedure aziendali (descrizione e formalizzazione delle attività di Markas s.r.l., nonché istruzioni di lavoro)
- Politica aziendale integrata
- Riesame della direzione – piani di miglioramento (modalità di monitoraggio del Sistema di Gestione Integrato)
- MISA – Manuale Integrato per il Sistema Aziendale

4. APPLICAZIONE

4.1 Principi generali: Le dimensioni della diversità

Genere
Markas si impegna a garantire promuovere l'equità di genere all'interno dell'azienda a partire dall'assunzione fino alle possibilità di progressione di carriera. A tal fine punta al miglioramento del work life balance in termini di conciliazione e condivisione delle responsabilità familiari.
Al fine di rafforzare la cultura della parità di genere Markas ha implementato un programma formativo, informativo e di sensibilizzazione atto a prevenire gli stereotipi di genere, riconoscere gli unconscious bias e prevenire le molestie di genere.

Generazioni
Markas considera la collaborazione tra diverse generazioni un valore aggiunto non solo per il/la dipendente stesso/a ma anche per l'azienda in quanto rappresenta un'opportunità di apertura al cambiamento e trasferimento di conoscenze per affrontare al meglio le sfide connesse all'evoluzione della società e del mercato.
Per favorire il dialogo intragenerazionale e lo scambio di esperienze reciproche Markas punta su strumenti fondamentali quali la formazione, l'affiancamento e la collaborazione quotidiana.

Disabilità/Vulnerabilità
Markas si impegna a sviluppare politiche di intervento mirate alla diffusione di una cultura inclusiva tenendo conto delle situazioni di fragilità che ogni collaboratore/rice potrebbe trovarsi a dover affrontare.
A tal fine promuove l'inserimento lavorativo per coloro che presentano disabilità di natura sensoriale, motoria, cognitiva o si trovino in altre situazioni di vulnerabilità.
L'azienda si impegna a creare ambienti di lavoro accessibili attraverso iniziative, strumenti e ausili adeguati.

Culturale
Poter contare su una popolazione aziendale che supera le 10.000 persone, provenienti da oltre 90 Paesi e che parla circa 50 lingue diverse è una ricchezza per Markas. Per questo motivo il tema dell'inclusione ricopre e ha sempre ricoperto un valore fondamentale in Markas. Come azienda a conduzione familiare inoltre è essenziale che ognuno si senta accettato e rispettato per quello che è.
L'azienda si schiera contro ogni forma di discriminazione legata alla diversità etnico-culturale e si impegna a garantire a tutti/e i/le collaboratori/rici, indipendentemente dalla cultura o dalla provenienza, uguali opportunità professionali, in un ambiente di lavoro che ha tra i propri obiettivi fondamentali la valorizzazione delle diversità culturali esistenti in azienda.

4.2 I processi nella gestione delle risorse umane

Selezione e assunzione
A partire dal processo di selezione e assunzione vengono messe in atto politiche che mirano alla promozione della diversità e a prevenire la discriminazione. Markas utilizza differenti canali recruiting in base alle posizioni ricercate e offre varie forme di opportunità e di impiego, quali modalità di lavoro a tempo pieno, a tempo parziale, apprendistati e tirocini.
Il processo di selezione, condotto da un team adeguatamente formato, si basa sulla valutazione delle esperienze, capacità e competenze in correlazione con quanto richiesto dalle esigenze organizzative. L'approccio viene dettagliatamente descritto nelle procedure *MK 16 - Ricerca e selezione del personale* e *MK 29 - Gestione amministrativa del personale*.
I dati riguardanti le assunzioni vengono costantemente monitorati al fine di garantire l'equità nel processo di assunzione e inserimento.

Onboarding
Prima che la nuova risorsa entri in azienda, la funzione Training & Development elabora per essa uno specifico *onboarding plan*, articolato su tre diversi livelli come da procedura *MK24 – Assunzione, cambio ruolo e cessazione del personale*. L'elaborazione del suddetto onboarding plan avviena in collaborazione con il/la responsabile diretto/a e è privo di discriminazioni in quanto basato sul ruolo e sulle competenze da ottenere in partendo da quelle già in possesso. Tutte le nuove risorse vengono affiancate per le prime ore in azienda da un componente della funzione Talent Acquisition, Organization & HR Projects per essere introdotti ai/alle colleghi/e, e per avere una prima panoramica relativa l'azienda, la filosofia e il suo modus operandi.

Sistema di valutazione della performance e delle competenze
Il processo di valutazione delle competenze ha alla base la condivisione di criteri trasparenti ed inclusivi e prevede l'assegnazione di obiettivi annuali e un momento formalizzato in cui responsabile e collaboratore/rice hanno la possibilità di confrontarsi sugli obiettivi e le aspettative reciproche. L'oggettività di tale processo viene garantita dalla revisione annuale dell'assegnazione della retribuzione variabile da parte del Human Resources Director.

Apprendimento e sviluppo
In un'ottica di apprendimento continuo Markas si impegna a fornire opportunità formative a tutti/e i/le collaboratori/rici senza alcun tipo di discriminazione, dal primo fino all'ultimo giorno in azienda.
Per fortificare la cultura dell'inclusione è previsto un percorso formativo e di sensibilizzazione per affrontare i temi legati al valore aggiunto che apporta la diversità in azienda.

Percorsi di carriera
L'accesso ai percorsi di carriera e allo sviluppo professionale sono fondati sul merito e la curva delle promozioni e dei percorsi di sviluppo viene attentamente esaminata ogni anno dal direttore risorse umane e dal comitato guida per la parità di genere, diversità e inclusione per garantire l'assenza di discriminazioni e un bacino diversificato di potenziali leader.

Definizione delle politiche retributive
La procedura *MK 06 – Politica retributiva* definisce in modo trasparente la politica di remunerazione adottata in Markas per le figure della corporate. Il sistema retributivo prevede una componente fissa e una componente variabile, con l'obiettivo di valorizzare la conoscenza e la professionalità delle persone e garantire l'equità salariale.
All'interno del riesame di direzione del direttore risorse umane viene garantita un'annuale analisi delle retribuzioni per garantire la costante equità remunerativa.
La funzione Talent Acquisition, Organization & HR Projects analizza il livello di soddisfazione e insoddisfazione rispetto ai benefit offerti e si impegna quotidianamente nella ricerca di soluzioni inclusive per garantire a tutta la popolazione aziendale accesso ai benefit.

Organizzazione del lavoro
Markas si impegna a migliorare il work-life balance degli/delle impiegati/e in tutte le fasi della vita personale e professionale della persona attraverso l'adozione di agevolazioni come la possibilità di lavorare da remoto e orari di lavoro flessibili (*MK 65 – smart working*). Il/La collaboratore/rice che si assenta per lunghi periodo viene supportato prima durante e dopo il congedo tramite una comunicazione attiva e il contatto con l'azienda anche durante l'assenza per favorire il reinserimento al termine del periodo (*MK 84 – policy neogenitori*).
Come azienda a conduzione familiare mira ad implementare azioni di welfare familiare concrete, come per esempio la possibilità biennale di iscrivere i propri figli ad una settimana di orientamento professionale con annessa erogazione di una borsa di studio, la partecipazione ad attività ed eventi volti a favorire la parità di genere e l'inclusione e la garanzia della trasformazione del proprio contratto da full-time a part-time al rientro della maternità qualora venisse richiesto in modalità temporanea e reversibile.

Cessazione
In caso di dimissioni volontarie da parte di collaboratori/rici della struttura impiegatizia per qualsiasi livello vi è un processo ben definito che comprende l'exit interview e un report che raggruppa in categorie i motivi che hanno portato

alla scelta del/la collaboratore/rice. In caso di licenziamento, dopo il primo colloquio tra l'interessato/a e il/la responsabile gerarchico, il Human Resources Director si incarica di curare le modalità di cessazione del rapporto di lavoro analizzando e condividendo con competenza tecnica le possibilità di cessare il rapporto di lavoro con reciproca soddisfazione delle parti, cercando di evitare ogni contenzioso giuslavorstico.
Per quanto riguarda la popolazione operativa negli appalti la maggior parte delle cessazioni avvengono a seguito dell'aggiudicazione ad altra azienda di una commessa. Questi sono licenziamenti che seguono rigorosamente le norme di legge e di contratto previste per questi casi di cessazione / subentro tra aziende diverse.
In caso di dimissioni volontarie, la direzione risorse umane monitora attentamente attraverso report periodici classificati per responsabile di area i casi in modo tale da riuscire a rilevare se esistono, analizzati i numeri, situazioni anomale su cui intervenire.

4.3 Sensibilizzazione culturale e comunicazione

La presente procedura sarà accompagnata da iniziative di comunicazione, programmi formativi di sensibilizzazione e supporto attivo, con l'obiettivo di aumentare la consapevolezza a tutti i livelli, in particolare a partire dal management e le figure strategiche, per rendere l'inclusione un paradigma culturale e gestionale di riferimento. Markas inoltre si impegna a testimoniare l'impegno per la parità di genere, diversità e inclusione con azioni di sensibilizzazione rivolte all'esterno collaborando con enti quali università e associazioni. In occasione di eventi, tavole rotonde o convention Markas da sempre si impegna nell'equa partecipazione dei/delle rappresentanti.

4.4 Monitoraggio

L'efficacia della politica per la parità di genere, diversità e inclusione viene garantita da parte delle competenti funzioni aziendali e del comitato guida che ne monitorano l'applicazione e l'efficacia degli interventi di miglioramento intrapresi (*MK 22 – Riesame della Direzione_piani di miglioramento*).
L'efficacia dell'implementazione della politica di parità di genere, diversità e inclusione all'interno di Markas viene valutata attraverso l'utilizzo di appropriate modalità basandosi su indicatori (KPI) che consentono di ottenere tutte le informazioni necessarie per individuare i punti di forza e di debolezza aziendale e ripianificare in un momento successivo un appropriato piano strategico per la parità di genere per il miglioramento della situazione individuata.
I KPI definiti al punto 5 della UNI/PdR 125:2022 e collegati agli obiettivi del piano strategico in allegato vengono monitorati costantemente e riesaminati tramite il file *monitoraggio_autovalutazione* almeno una volta all'anno dal comitato guida.
All'interno del piano strategico vi sono obiettivi inerenti la parità di genere e la diversità e l'inclusione.
Il comitato guida è altresì responsabile della revisione annuale del piano strategico per la parità di genere, diversità e inclusione.

4.5 Comunicazione

Nelle attività di comunicazione, Markas si impegna affinché siano evitati stereotipi e promuove la visibilità del contributo dei gruppi demograficamente sottorappresentati nel mondo del lavoro.
Nelle attività convegnistiche vengono incluse testimonianze sia di relatori sia di relatrici, contrastando in tale modo gli stereotipi di genere per competenze tematiche.
La presente policy è rivolta a tutti i dipendenti di Markas s.r.l. e comunicata in sede di assunzione a tutti/e i/le neoassunti/e. È inoltre condivisa con tutti i suoi principali stakeholder, fornitori e clienti tramite la pubblicazione sul sito aziendale, con l'obiettivo di garantire un ambiente di lavoro con pari opportunità e inclusivo (Misa – Manuale integrato per il sistema aziendale).

5. AUDIT INTERNO

L'audit interno rappresenta un esame sistematico ed indipendente (rispetto all'area valutata) finalizzato alla determinazione della natura e del livello di accordo tra le attività svolte per garantire la parità di genere e la diversità e l'inclusione e quanto pianificato, del grado di efficacia di quanto predisposto nonché dell'idoneità di Markas al conseguimento dell'ambizioso obiettivo del miglioramento continuo. Più nello specifico l'attività di audit interno

determina se il sistema di gestione per la parità di genere, diversità e inclusione adottato da Markas è conforme a quanto programmato, compresi i requisiti propri della prassi UNI/PdR 125:2022 e la norma ISO 30415:2021, e se è stato correttamente attuato ed è mantenuto attivo.
Il Compliance & Sustainability Manager organizza ed attua internamente o con il supporto di auditor esterni tali audit interni.
Gli audit sono attuati secondo le modalità definite dalla norma ISO 19011 e quindi pianificati, comunicati e finalizzati a raccogliere le evidenze oggettive di tipo quantitativo o qualitativo della conformità, segnalate le deviazioni, che saranno successivamente gestite.
L'esecuzione dell'ispezione viene svolta mediante l'utilizzo di documenti di riscontro e verbalizzata in un apposito modulo successivamente inviato alle funzioni interessate e opportunamente archiviato (*MK 19 – attività di audit e sopralluogo*).

6. RIESAME

Il comitato guida, con il coinvolgimento della direzione e delle funzioni responsabili dei temi individuati nel piano, pianifica e effettua annualmente una revisione riguardante i risultati delle attività legate alla politica per la parità di genere, diversità e inclusione, la continua congruità del piano strategico, la necessità di aggiornamenti e modifiche, anche in seguito di cambiamenti normativi significativi e le ulteriori esigenze formative.
Il riesame consiste in un momento importante di analisi dei dati inerenti i KPI e gli obiettivi conseguiti, come del obbiettivo più ampio di miglioramento contino. Tale attività viene svolta annualmente ed è finalizzata ad assicurare la constante adeguatezza ed efficacia del Sistema implementato per la parità di genere, diversità e inclusione e definire ulteriori attività correttive di miglioramento necessarie per il futuro definendone risorse e responsabilità necessarie (*MK 22 – Riesame della Direzione_piani di miglioramento*).

7. PROCEDURE AZIENDALI

Le procedure aziendali sono considerate strumenti normativi strettamente correlati e collegati alla presente policy parità di genere, diversità e inclusione. Alcune procedure aziendali indicano regole ed istruzioni di maggior dettaglio rispetto alle regole di comportamento disciplinate con la presente policy, e, pertanto, ne formano parte integrante, al fine di garantire ulteriormente il rispetto del Sistema di gestione per la prevenzione di attività discriminatorie da parte delle persone di Markas s.r.l..
Qui di seguito si indicano le procedure più rilevanti:

- Procedura "Ricerca e selezione del personale" – MK 16
- Procedura "Gestione amministrativa del personale" – MK 29
- Procedura "Riesame della Direzione_piani di miglioramento" MK 22
- Procedura "attività di audit e sopralluogo" MK 19
- Procedura "politica retributiva" – MK 06
- Procedura "smart working" – MK 65
- Procedura "policy neogenitori" – MK 84
- Procedura "assunzione, cambio ruolo e cessazione del personale" – MK24
- Linee Guida "1_Linee guida colloquio attività e schede di valutazione_Rev2"

8. RESPONSABILITÀ

La responsabilità del processo è del comitato guida per la parità di genere. Il comitato guida è composto dalla Managing Director, dal Human Resources Director e la D&I Manager.