

POLICY PER LA PARITÀ DI GENERE

1. Premesse

Lo Studio Legale Gianni & Origoni (di seguito lo “**Studio** o **GOP**”) ha assunto l’impegno ad operare coerentemente con i principi dello standard UNI/PDR 125 attraverso metodi e strumenti che promuovano e valorizzino la diversità inclusiva in un clima lavorativo nel quale si pone al centro del progetto la persona come volano di crescita dell’organizzazione, utilizzando il principio della parità di trattamento delle persone (di seguito la “**Parità**”) come strumento per fronteggiare ogni forma di discriminazione.

In particolare, lo Studio intende promuovere la diversità e l’inclusione sotto ogni possibile profilo: origine, stato sociale, religione, genere, età, identità, orientamento sessuale, abilità psicofisiche e idee politiche (di seguito la “**Diversità**”).

La coerenza della presente policy per la Parità viene periodicamente riesaminata per verificarne la congruità con le logiche dello Studio e la sua adeguatezza è garantita dalle verifiche di terza parte di un ente di certificazione accreditato Accredia.

Lo Studio, caratterizzato da una forte internazionalità, condivide la visione che le differenze culturali costituiscono un patrimonio personale e professionale e fa propria una cultura incentrata sul rispetto e sulla valorizzazione della Diversità garantendo l’applicazione di misure concrete volte a dare effettivo seguito alla Parità di genere contrastando, al contempo, comportamenti discriminatori.

La presente policy individua e definisce principi, strategie e buone pratiche adottate da GOP per creare un ambiente di lavoro collaborativo, solidale e aperto ai contributi di tutte e tutti (professioniste/i e staff), indipendentemente da qualsiasi forma di Diversità e tenendo conto delle peculiarità e delle esigenze di ciascuna persona.

2. Principi generali e linee guida

La presente policy costituirà quindi il punto di riferimento per tutte le misure concrete che saranno attuate da GOP per perseguire la Parità, valorizzare le Diversità e supportare l’empowerment femminile.

3. Ambito di applicazione

La policy si applica a tutte le persone che a qualsiasi titolo collaborano con lo Studio (avvocati, collaboratrici, collaboratori nonché alle dipendenti e ai dipendenti che compongono lo staff di GOP).

4. Contenuto della policy

La policy prevede l’adozione e l’implementazione di misure e processi interni atti a garantire un ambiente di lavoro inclusivo e rispettoso, che consenta e riconosca il rispetto dei principi costituzionali di Parità ed uguaglianza e, in particolare, preveda:

- (i) l’adozione di misure per favorire pari opportunità per tutte le risorse;
- (ii) l’adozione di misure che favoriscano l’effettiva Parità nel contesto lavorativo in tutte le fasi di valutazione, costituzione, gestione e cessazione del rapporto;

- (iii) lo sviluppo di relazioni professionali improntate, su tutti i livelli dell'organizzazione, su trasparenza, rispetto e fiducia reciproca;
- (iv) la prevenzione di qualsiasi forma di discriminazione e un'adeguata valorizzazione di tutte le risorse;
- (v) la crescita professionale e lo sviluppo generazionale dello Studio sulla base dei principi di pari opportunità.

L'attuazione di un sistema di gestione per la Parità coinvolgerà in particolare l'attivazione delle seguenti misure:

- opportunità di crescita e di trattamento economico;
- politiche per la gestione della genitorialità e della conciliazione vita-lavoro;
- politiche di gestione dei processi aziendali.

Le politiche interne dello Studio mirano a prevenire ogni possibile forma di discriminazione - sia diretta, sia indiretta - e adottano le seguenti misure:

(a) Linguaggio. Utilizzo, a tutti i livelli, sia all'interno che nella comunicazione all'esterno, di un linguaggio rispettoso e inclusivo, che tenga conto della percezione soggettiva della persona e delle possibili variabili della sfera identitaria e personale di ciascun soggetto.

(b) Formazione. Programmazione di percorsi di formazione, a tutti i livelli, improntati su principi di inclusione e Parità promuovendo iniziative formative proprie nonché grazie al coinvolgimento delle più importanti organizzazioni del settore, garantendo libero accesso e partecipazione equa al fine di incidere attivamente sulla cultura dell'organizzazione.

(c) Work-life balance. Adozione di iniziative volte a favorire le pari opportunità, la conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro. GOP intende dare alle proprie risorse la possibilità di gestire il tempo da dedicare alla vita e al lavoro attraverso un bilanciamento di equilibri che tenga conto sia degli obiettivi di business dello studio legale, sia del benessere psicofisico della persona.

(d) Responsabilità familiari. Adozione di iniziative a supporto della condivisione delle responsabilità familiari e rimozione di potenziali ostacoli, ivi inclusi quelli connessi al congedo parentale e allo sviluppo di carriera. GOP sostiene la genitorialità con programmi di formazione e specifiche iniziative di re-inserimento, garantendo i congedi secondo i requisiti previsti dalla legge e dalle proprie policies in materia.

(e) Monitoraggio. Verifica della percezione che le persone dello Studio (sia professioniste/i che staff) hanno delle pari opportunità, del livello di inclusione e integrazione all'interno dello Studio attraverso survey interne e rigorosamente anonime. Periodiche attività di audit interni verificano l'aderenza del sistema di gestione agli standard della normativa UNI/PDR 125 identificando azioni correttive di miglioramento.

(f) Presidio Comitato Guida. Istituzione di un comitato guida interno che possa recepire in prima istanza proposte e richieste di miglioramento, così come eventuali situazioni di discriminazione o veri e propri episodi di molestie. Il Comitato Guida emette ed aggiorna periodicamente il piano strategico

sulla Parità con un monitoraggio costante sulla sua attuazione e tenuta nel tempo.

(g) Segnalazioni e whistleblowing. Implementazione di processi interni atti a identificare, approfondire e gestire forme di non inclusività e/o discriminazione. In conformità con il D.Lgs. n. 24/23, GOP si è dotato di una procedura interna per le eventuali segnalazioni di situazioni – tra le altre – di discriminazione o di mancata inclusione, attraverso la piattaforma di *whistleblowing*.

(h) Cultura. Individuazione degli ostacoli di carattere culturale, organizzativo e relazionale che impediscono la piena inclusione lavorativa e adozione delle misure per la rimozione degli stessi.

(i) Politiche retributive. Attuazione di politiche retributive e di crescita basate su equità e performance orientate a garantire la *gender equality* al fine di aumentare pari opportunità di carriera e di successione a posizioni apicali/manageriali garantendo sempre di più l'equilibrio di genere rispetto alle posizioni di responsabilità di strutture complesse.

(j) Politiche di recruitment. Attuazione di un processo di recruiting equo e imparziale in conformità con la legge sulle pari opportunità (art. 25 e 26) che eviti qualsiasi forma di discriminazione diretta o indiretta basata sul sesso, l'età, le credenze religiose e politiche, le esigenze di cura personale o familiare, lo stato di genitorialità ed evitando al contempo, qualsiasi forma di atteggiamento, linguaggio o comportamento che violi la dignità della persona creando un clima di disagio e/o intimidatorio.

(k) Rappresentanza esterna. Con riferimento alla formazione tenuta da GOP all'esterno (webinar, speech, talk, seminari, workshop, tavole rotonde, eventi, convegni; ecc.), implementazione di politiche che garantiscano che i generi siano equamente rappresentati tra i relatori del panel di tali eventi o altro evento di carattere tecnico-giuridico.

(l) Welfare. GOP ha strutturato un piano di welfare con un'attenzione specifica alle politiche di pari opportunità di genere e, in particolare, per:

- I. consolidare servizi di valorizzazione della genitorialità;
- II. consolidare e mantenere politiche di work life balance e di lavoro agile;
- III. favorire processi di accompagnamento al rientro in Studio dopo lunghi periodi di assenza (ad es.: congedi per i genitori, malattia);
- IV. promuovere e sostenere attività ed eventi volti a favorire la Parità e l'inclusione anche mediante post e pubblicazioni sul proprio sito internet e sui social media;
- V. rimuovere le barriere architettoniche che impediscono o rendono difficile l'accesso e la circolazione all'interno degli uffici.

(m) Rappresentanza interna. Implementazione di processi interni volti a garantire un'equa distribuzione e una pari rappresentanza dei generi all'interno degli organi di controllo dello Studio.

Per qualsiasi dubbio o richiesta di approfondimento avente ad oggetto questo argomento, il Comitato Guida è a completa disposizione.

5. Aggiornamento e revisione

Policy redatta il 5 settembre 2023 e in vigore dal: 5 settembre 2023

Ultimo aggiornamento: 27 settembre 2023