



## Politica sulla Parità di Genere di Amapola Srl SB

Amapola Srl SB si impegna formalmente a favore di una **politica di parità di genere**, radicata nel nostro Codice Etico e sostenuta da un piano strategico pluriennale per il triennio 2024-2026. Questo impegno non solo riafferma i valori di **equità e inclusione** come pilastri aziendali, ma evidenzia il nostro ruolo attivo nel diffondere una cultura inclusiva anche all'esterno. La parità di genere è per noi una componente essenziale per la creazione di un ambiente di lavoro positivo e valorizzante, capace di riconoscere e coltivare i talenti individuali e collettivi. Crediamo inoltre che la parità di genere sia fondamentale per abilitare una **cultura della sostenibilità** a tutto tondo, che tenga conto delle diverse dimensioni del benessere sociale e dell'equità, e che sia realmente in grado di generare un impatto positivo duraturo.

Tutto il team di Amapola (dipendenti, collaboratrici e collaboratori, management, socie e soci) è tenuto a rispettare la seguente policy. Qualsiasi violazione alla presente policy va segnalata al **Comitato Parità di Genere** nelle persone di Micol Burighel (Responsabile Parità di Genere - [micol.burighel@amapola.it](mailto:micol.burighel@amapola.it)) e Luca Valpreda (Risorse Umane - [luca.valpreda@amapola.it](mailto:luca.valpreda@amapola.it)); oppure nella persona di Gabriella Soldadino, socia non operativa di Amapola ([gabriella.soldadino@dotwords.it](mailto:gabriella.soldadino@dotwords.it)). Segnalazioni anonime possono essere inviate via lettera all'indirizzo % Amapola Via E. Perrone, 16, Torino.

### Principi e obiettivi

Il nostro approccio alla parità di genere si fonda su obiettivi chiari:

- **Promuovere una cultura inclusiva** in azienda che valorizzi le differenze, accresca il benessere, permetta un buon equilibrio vita-lavoro e crei opportunità di crescita equa per tutte le persone.
- **Garantire la parità salariale e pari opportunità** di avanzamento di carriera, monitorando costantemente le nostre politiche retributive e le progressioni professionali.
- **Rafforzare la rappresentanza femminile** nei ruoli decisionali e creare percorsi di leadership aperti e accessibili.
- **Collaborare con partner e supplier** che condividono i nostri stessi valori di parità e inclusione, rafforzando così la nostra impronta culturale verso l'esterno.

## Azioni

Nel nostro quotidiano, Amapola opera concretamente per dare vita a questi valori attraverso:

1. **Processi di reclutamento inclusivi.** Le pratiche di assunzione mirano a favorire la diversità in senso ampio, per portare valore e nuove prospettive in tutti i nostri ambiti di attività.
2. **Piani di welfare, politiche per la genitorialità e conciliazione vita-lavoro.** Pensiamo che il benessere individuale e familiare sia una componente essenziale per un ambiente di lavoro sano e produttivo. Offriamo congedi parentali estesi, orari flessibili e modalità di smart working, facilitando così un equilibrio armonico tra vita professionale e privata.
3. **Formazione e sensibilizzazione.** Incentiviamo la partecipazione a incontri formativi, sia interni che esterni, sul tema della parità di genere e della DEI (Diversità, Equità, Inclusione), accessibili a tutte le nostre persone, senza distinzione di ruolo o seniority. Pianifichiamo al nostro interno momenti di formazione con figure specializzate sul tema delle relazioni tra generi, dell'empowerment femminile, della violenza di genere, dei trend DEI. Per la nostra rete esterna organizziamo seminari, webinar, incontri in presenza e da remoto di sensibilizzazione e confronto su queste tematiche, anche in collaborazione con esperte ed esperti in materia.
4. **Tolleranza zero per le discriminazioni.** Ci opponiamo con fermezza a ogni forma di discriminazione, pregiudizio e molestia all'interno dell'azienda. Ogni episodio che contravviene ai nostri valori è affrontato in modo netto, garantendo un ambiente rispettoso e collaborativo.
5. **Fare rete per la parità di genere.** La sfida dell'equità è così impegnativa che è possibile affrontarla solo in compagnia. Per questo partecipiamo ad acceleratori, percorsi sulla parità di genere, comunità di pratica che mettono in comune esperienze, visioni, difficoltà, obiettivi, strumenti, competenze relative alla DEI e alla parità di genere.

### **Impegno per la parità nella supply chain e nei rapporti commerciali**

Amapola sostiene attivamente la parità di genere anche nelle relazioni esterne, stabilendo **collaborazioni con clienti, partner e supplier** che condividono i nostri stessi principi di inclusività. Ci impegniamo a diffondere una cultura aziendale inclusiva anche tramite **campagne di sensibilizzazione e comunicazione responsabile**, rafforzando la nostra influenza positiva verso tutte le persone e le organizzazioni con cui collaboriamo.

### **Monitoraggio e aggiornamento**

Questa politica è parte di un **impegno triennale**, monitorato e rivisto annualmente dal Comitato Parità di Genere di Amapola, che ne verifica l'implementazione e propone eventuali miglioramenti. A ogni azione prevista è associato un indicatore di performance che permette di valutare l'efficacia delle politiche e delle azioni intraprese.

Questa politica si propone non solo come guida interna, ma come **manifesto del nostro impegno** nel promuovere attivamente la parità di genere, sensibilizzando su questo tema e operando come esempio per altre realtà del nostro settore.