

POLITICA

Parità di Genere (PdR 125:22)



La Società Tamar System, attraverso il presente documento, ha individuato una politica Parità di Genere secondo quanto richiesto dalla PDR 125:22 in linea con il contesto dei rischi strategici della propria organizzazione e conforme alle prescrizioni legali, regolamentari in vigore e contrattuali cogenti.

Gli obiettivi primari stabiliti dalla Direzione a tutti i livelli sono i seguenti:

- Creare valore, sostenibilità e sicurezza attraverso l'integrazione di professionalità, competenza, conoscenza, coinvolgimento ed innovazione promuovendo attivamente un comportamento etico;
- Garantire e preservare la soddisfazione e soddisfacimento delle esigenze di tutte le parti interessate interne ed esterne;
- Mirare alla continuità del business e dei servizi offerti;
- Mirare alla parità di genere relativa alla presenza e alla crescita professionale delle donne nell'Organizzazione;
- Garantire la sua adeguatezza rispetto alle finalità e al contesto dell'organizzazione;
- Garantire il supporto ai suoi indirizzi strategici;
- Diffondere la cultura della diversità e delle pari opportunità tra il personale e i/le collaboratori/trici assicurandosi che tutti siano trattati, in ogni momento, con dignità, rispetto ed equità;
- Creare un ambiente di lavoro accogliente, libero da qualsiasi discriminazione diretta o indiretta e qualsiasi tipo di comportamento lesivo basato sulla diversità personale di genere, sociale, politica e culturale;
- Monitorare regolarmente gli indicatori relativi alla parità di genere al fine di definire le azioni più opportune, tempestive ed efficaci per il raggiungimento degli obiettivi fissati;
- Applicare specifiche politiche per la gestione del personale finalizzate a garantire equità in tutte le fasi del rapporto di lavoro, dal processo di selezione delle persone, all'assegnazione dei ruoli, alla gestione della carriera, alla valutazione e sviluppo professionale, all'equità salariale, alla risoluzione del rapporto lavorativo;
- Garantire la partecipazione equa e paritaria a percorsi di formazione e di valorizzazione, con la presenza di entrambi i sessi, inclusi corsi sulla leadership;
- Garantire che i generi siano equamente rappresentati tra i relatori del panel di tavole rotonde, eventi, convegni o altro evento anche di carattere scientifico;
- Applicare politiche di comunicazione interna ed esterna volte alla gestione del personale e delle carriere ed alla comunicazione (comprese le attività di marketing e pubblicità) dichiarando in modo trasparente la volontà dell'organizzazione di perseguire la parità di genere, valorizzare le diversità e supportare l'empowerment femminile
- Riconoscere il valore dell'equilibrio tra vita professionale e vita privata sviluppando programmi e iniziative per la genitorialità e cura e per la conciliazione dei tempi vita-lavoro;
- Applicare rigide politiche di prevenzione di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestie) sui luoghi di lavoro e non solo.

Per attuare questi principi la Direzione ha adottato una strategia articolata su diverse linee d'azione, fortemente integrate fra loro e basate sui requisiti espressi dalle norme.

Tamar System nell'ambito delle sue attività, dei suoi servizi e prodotti vuole perseguire i principi e gli obiettivi presenti all'interno del presente documento, al fine del miglioramento continuo.

I Principi posti alla base dell'impegno di Tamar System sono:

- Mantenere, grazie ad un efficiente sistema organizzativo, un elevato livello di competitività nell'ambito del mercato globale;
- Mantenere un approccio orientato al processo e un pensiero basato sul rischio;
- Identificare i rischi da affrontare e le opportunità da perseguire;
- Rispondere, con la certificazione da parte di un Ente Terzo, alle richieste dei Clienti, in merito al Sistema di gestione Parità di Genere conforme ai requisiti della PDR 125:22;
- Mantenere e/o potenziare l'attuale livello occupazionale attraverso il costante miglioramento dei propri standard operativi aziendali;
- Rispettare i requisiti cogenti e gli impegni assunti con le parti interessate;
- Diffondere all'interno e all'esterno dell'azienda la cultura della parità di genere;
- Promuovere attività che garantiscano il miglioramento continuo;
- Assicurare la Parità di Genere attraverso la definizione di un piano di azione per la sua attuazione, 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 nelle singole aree indicate;
- Stabilire, per ciascuna fase del Ciclo di Vita delle Risorse Umane, delle Politiche specifiche, al fine di porre attenzione alla parità di genere in qualunque momento e in qualunque circostanza della vita lavorativa della donna nell'organizzazione.

Nel perseguire i propri obiettivi, Tamar System ritiene prioritario l'impegno di tutto il personale al quale vengono messe a disposizione tutte le risorse necessarie a garantire:

- L'organizzazione;
- Le Azioni;
- Le Infrastrutture e il Know How;
- La Formazione e le Capacità Professionali Delle Persone;
- La Parità di Genere.

Nell'ottica di instaurare, applicare correttamente, mantenere e migliorare il Sistema di Gestione per la Parità di Genere, si propone l'obiettivo di:

1. Sviluppare e mantenere un Sistema di Gestione per la Parità di Genere, in relazione al contesto in cui si opera, assicurando la promozione al proprio interno del rispetto delle norme, delle leggi applicabili, degli impegni contrattuali, degli accordi con le parti interessate, nonché delle policy e procedure aziendali;
2. Prevedere una specifica formazione a tutti i livelli, con frequenza definita, sulla "tolleranza zero" rispetto ad ogni forma di violenza nei confronti del personale, incluse le molestie sessuali (sexual harassment) in ogni forma;
3. Individuare e prevedere il rischio di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia);
4. Preparare un Piano per la prevenzione e gestione delle molestie sul lavoro;
5. Prevedere una metodologia di segnalazione anonima di questa tipologia di accadimenti a tutela del personale che segnala;
6. Pianificare e attuare delle verifiche (survey) presso il personale;
7. Valutare gli ambienti di lavoro in relazione al rischio molestie;

8. Assicurare una costante attenzione al linguaggio utilizzato, sensibilizzando una comunicazione il più possibile gentile e neutrale.

La presente Politica è rivolta a tutto il personale e condivisa con tutte le parti interessate attraverso la pubblicazione sul sito istituzionale con l'obiettivo di avere un impatto maggiore nella propria rete di valore ed essere un punto di riferimento per altre realtà aziendali.

Ogni variazione o integrazione è approvata dalla Direzione, coordinata dal Comitato Guida e successivamente comunicata a tutte le parti interessate.

Qualsiasi irregolarità sospetta o rilevata deve essere segnalata immediatamente al Comitato Guida.

Tamar System ha attivato i seguenti canali di comunicazione:

- **Per tutte le parti interessate interne:**
 - **Via email:** le comunicazioni possono essere inviate, in forma non anonima, all'indirizzo email info@TamarSystem.cloud
 - **Per posta:** le comunicazioni possono essere inviate alla società Tamar System, all'indirizzo di Tamar System S.r.l. Via Antonio Salandra, 13 00187 ROMA all'attenzione del Comitato Guida. A garanzia della riservatezza del segnalante, è necessario che la missiva sia inserita in una busta chiusa e rechi la dicitura "riservata personale".
 - **Comunicazioni verbali:** le comunicazioni possono essere effettuate in forma verbale al Comitato Guida, che ha il dovere di mantenere l'anonimato, se richiesto, del personale da cui riceve la comunicazione;
- **Sito istituzionale:** le comunicazioni possono essere effettuate attraverso l'utilizzo del modulo presente sul sito istituzionale
- **Per tutte le parti interessate esterne:**
- **Sito istituzionale:** le comunicazioni possono essere effettuate attraverso l'utilizzo del modulo presente sul sito istituzionale

La presente politica è:

1. Definita dall'Alta Direzione, in coordinamento con il Comitato Guida;
2. Comunicata e diffusa all'interno dell'organizzazione ed alle proprie parti interessate;
3. Oggetto di formazione e sensibilizzazione al management aziendale;
4. Revisionata o confermata periodicamente in fase di riesame della direzione sulla base degli accadimenti, dei cambiamenti e dei risultati dei monitoraggi e delle verifiche;
5. Coordinata da una figura responsabile, designata dal management e in possesso di competenze organizzative e di genere.

Roma, 30.09.2025

La Direzione



TAMAR SYSTEM S.R.L.

Viale degli ammiragli 46, Roma

P.I. 11288741009