

In Osborne Clarke crediamo che ogni progresso sia commisurato alla crescita delle persone e siamo impegnati a costruire un ambiente di lavoro eterogeneo e inclusivo che favorisca lo sviluppo del pieno potenziale di ciascun individuo.

## Premesse

Osborne Clarke è uno studio legale internazionale orientato all'innovazione, che conta oltre 330 partner e più di 1300 avvocati, distribuiti in 26 sedi in tutto il mondo, che

- riconosce i valori dell'inclusività, della parità di genere e della non-discriminazione e integrazione all'interno dei contesti sia aziendali che sociali
- riconosce e accoglie i benefici della diversità a tutti i livelli e in tutti i suoi aspetti, inclusi il genere, l'età, l'etnia, l'origine geografica, l'identità culturale, le qualifiche, le competenze, il percorso formativo e professionale, l'anzianità di carica nonché la disabilità e l'orientamento sessuale
- riconosce il grande valore del pieno *empowerment* femminile ed è consapevole del contributo fondamentale apportato dalle donne allo sviluppo della comunità sociale ed economica.

## Oggetto e finalità

Osborne Clarke in Italia (lo "**Studio**"), attraverso l'adozione della *Politica per la diversità e la parità di genere*, intende

- garantire che la gestione di tutte le fasi del ciclo di vita di ciascuna persona all'interno dello Studio – selezione, onboarding, accesso alla formazione e ai percorsi di crescita, anche retributiva – sia improntata al principio delle pari opportunità, inclusione e della meritocrazia;
- ridurre il gender gap in tutte le aree considerate più critiche: opportunità di crescita professionale, parità di retribuzione, politiche di gestione delle differenze di genere, tutela della maternità.

## Piano strategico

Lo Studio, per mezzo del Comitato Esecutivo, coadiuvato dal Comitato Guida per la Parità di Genere, ha redatto, sulla base delle finalità sopra espresse, un piano strategico i cui obiettivi e azioni sono riportati qui di seguito.

## Obiettivi

- Creare un mondo del lavoro più equo in termini di pari opportunità di carriera, competitività e flessibilità.
- Sostenere l'incremento dell'occupazione femminile.
- Garantire equità retributiva di genere, agevolando la partecipazione e la permanenza delle donne nel contesto lavorativo, attraverso il sostegno degli oneri di cura, valorizzando le competenze, assicurando l'equa

---

## Policy per la diversità e la parità di genere

---

remunerazione di lavori e occupazioni con equivalente valore socioeconomico e promuovendo una condizione di indipendenza economica (pari retribuzione per lavori di pari valore).

- Assicurare uguali opportunità nello sviluppo delle capacità e nell'applicazione dei talenti individuali, garantendo la partecipazione equa e paritaria a percorsi di formazione e di valorizzazione, inclusi corsi sulla leadership, con la presenza di entrambi i sessi.

---

### Azioni

- Garantire flessibilità aggiuntiva per i dipendenti con impegni genitoriali e/o caregiver.
- Implementare la governance e il monitoraggio della *diversity* e della *gender parity* in azienda.
- Adottare prassi adeguate ai fini della divulgazione della presente *Politica per la diversità e la parità di genere* all'interno del contesto aziendale e della divulgazione delle informazioni relative alla *gender parity*.
- Supportare le madri lavoratrici e padri lavoratori, prevedendo *policy* e *benefit*, oltre il CCNL di riferimento applicabile ai dipendenti, dedicate alla tutela della maternità / paternità e servizi per favorire la conciliazione dei tempi di vita personale e lavorativa.
- Favorire la promozione trasversale del principio di parità di genere per ciascun livello di inquadramento contrattuale, nonché l'introduzione di nozioni di *gender mainstreaming*.
- Favorire la promozione di un linguaggio che favorisca il dialogo e il superamento di espressioni o manifestazioni sessiste.

---

### Monitoraggio e indicatori di prestazione

Lo Studio ha adottato un innovativo sistema per il monitoraggio dei progressi: ha implementato un modello gestionale per la misurazione degli stati di avanzamento, sulla base di sei specifici indicatori chiave di prestazione (Key Performance Indicator, KPI):

- cultura e strategia;
- governance;
- processi HR;
- opportunità di crescita in azienda neutri per genere;
- equità remunerativa per genere;
- tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro.

---

### Diffusione e comunicazione

Lo Studio predispose e diffonde agli stakeholder un piano di comunicazione relativo al proprio impegno sui temi della parità di genere, garantendo che la comunicazione sia coerente con i principi della *Politica per la diversità e la parità di genere* e con gli obiettivi stabiliti e attuati attraverso il piano strategico.

Lo Studio presta la massima attenzione affinché siano evitati stereotipi di genere nelle attività di comunicazione e si impegna a revisionare periodicamente i materiali e le strategie di marketing.

Lo Studio si impegna inoltre a diffondere un'immagine positiva di donne e ragazze, utilizzando un linguaggio rispettoso delle differenze di genere.

---

# Policy per la diversità e la parità di genere

---

## Segnalazioni

Lo Studio prevede opportuni sistemi di segnalazione e monitoraggio, in modo da identificare ed eliminare ogni possibile disallineamento.

---

## Responsabilità

L'idoneità della presente *Politica per la diversità e la parità di genere* è riesaminata ogni anno durante le attività di riesame del Sistema di Gestione Aziendale.

La responsabilità della sua attuazione è affidata al Comitato Guida per la Parità di Genere.

---

Milano, 17 novembre 2024

Comitato Esecutivo