L'implementazione presso **Idrofoglia S.r.l.** del Sistema di Gestione per la Parità di Genere secondo la UNI PdR 125:2022 è la naturale continuazione di quanto già previsto nella politica aziendale per quanto concerne le tematiche della Qualità. Con questo documento la Direzione di **Idrofoglia S.r.l.** intende quindi, prima di tutto, formalizzare la propria Politica per la diversità, l'inclusione e la parità di genere e nel contempo ribadire **l'assunzione dei seguenti impegni:**

EMPOWERMENT FEMMINILE:

Idrofoglia S.r.l. è consapevole che oggi più che in passato è necessario cogliere il grande valore di un pieno empowerment femminile. Le donne offrono risorse irrinunciabili in un momento storico in cui è necessario ripensare in chiave di sostenibilità il nostro futuro, per dare una forma nuova e davvero inclusiva al contesto aziendale, designare e rendere attuale un profilo integrato, giusto ed equo, tra ambiente, economia e società. Per questo Idrofoglia S.r.l. si impegnerà alla valorizzazione delle diversità ed empowrment femminile: più lavoro femminile significa energie inespresse finalmente liberate, la qualità di una contribuzione piena, delle donne e degli uomini, al benessere e allo sviluppo della Nostra realtà aziendale.

PROCESSO DI SELEZIONE E ASSUNZIONE (RECRUITING)

- Attrarre e assumere persone con diversi background e abilità, perseguendo la parità di genere in fase di selezione e assunzione attraverso l'individuazione di una rosa di candidati/e tendenzialmente paritetica uomo-donna.
- Sottolineare l'importanza della meritocrazia: esperienze, capacità e competenze guidano nella scelta dei migliori profili.
- Mettere a disposizione delle persone coinvolte nei processi di assunzione, quali recruiter e Line Manager un'adeguata formazione sulla parità di genere e bias cognitivi che possono impattare negativamente i processi di selezione.

SISTEMA ANNUALE DI VALUTAZIONE DELLE PERFORMANCE

Il sistema di valutazione della Performance incentiva il dialogo costante tra Manager e Collaboratori/trici, rafforzando l'impegno di tutti rispetto agli obiettivi e alle sfide dell'azienda.

- Creazione di Piani di Sviluppo senza nessuna discriminazione di genere, favorendo un confronto costruttivo volto alla responsabilizzazione grazie all'utilizzo del feedback inteso come miglioramento continuo.
- Includere le dimensioni di Diversità e Inclusione all'interno del Modello di Leadership e di conseguenza nel sistema di Performance Management.
- Nella fase di "Valutazione Finale" la Direzione, in concerto con i vari Manager, verifica che la curva delle valutazioni non presenti discriminazioni di genere.

FORMAZIONE, SVILUPPO PROFESSIONALE E COMUNICAZIONE

- Offrire pari opportunità di sviluppo senza alcuna discriminazione di genere, definendo standard trasparenti e coerenti con i processi di Gestione delle Prestazioni e di Sviluppo di Talenti.
- Prevedere momenti formativi diretti a tutto il personale dipendente volti alla sensibilizzazione sul tema della valorizzazione delle differenze, la parità di genere, l'inclusione l'impatto sul business che hanno tali tematiche. Nello specifico, vengono sensibilizzate tutte le figure con ruoli di responsabilità e coordinamento di gruppi di lavoro sui temi legati agli unconscious bias e la capacità di comunicare in maniera inclusiva.

- Coinvolgere, in maniera equa, in tutte le iniziative e i percorsi formativi sia donne che uomini in almeno un incontro formativo all'anno.
- Comunicare il proprio impegno anche a tutti gli Stakeholder esterni in occasione di eventuali partecipazioni ad eventi o tramite pubblicazioni sui canali online (sito, social ecc)

VALORIZZAZIONE DEL POTENZIALE E PERCORSI DI CARRIERA

- Promuovere una cultura basata sulla meritocrazia e sul rispetto delle persone indipendentemente dal genere.
- Garantire che nei processi di Sviluppo di Talenti e Piani di Successione avvenga un'adeguata selezione di profili del genere meno rappresentato, con l'obiettivo di raggiungere l'equilibrio di genere nelle posizioni manageriali (ma garantendo sempre il focus e l'attenzione sulla meritocrazia).

DEFINIZIONE POLITICHE RETRIBUTIVA DI BREVE E MEDIO-LUNGO TERMINE

- Gli interventi retributivi periodici e i sistemi di incentivazione di breve e lungo termine sono ancorati a principi di riconoscimento delle responsabilità attribuite, dei risultati conseguiti e della qualità dell'apporto professionale profuso, tenendo conto del contesto e dei riferimenti di mercato applicabili per cariche analoghe o per ruoli di livello assimilabile per responsabilità e complessità.
- Garantire equità e opportunità di accesso ai medesimi trattamenti retributivi a tutti i dipendenti, indipendentemente dal genere.
- Promuovere azioni e comportamenti rispondenti alla cultura dell'Azienda, nel rispetto dei principi di pluralità, pari opportunità, valorizzazione delle conoscenze e della professionalità delle persone, equità e non discriminazione.

ASPETTI GESTIONALI LEGATI ALL'ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

- Migliorare il work-life balance in tutte le fasi della vita personale e professionale del dipendente attraverso il supporto durante e dopo periodi di lunga assenza dal lavoro, evitando qualsiasi discriminazione durante e dopo il congedo, consentendo di rimanere in contatto con l'Azienda durante lo stesso e favorendo il reinserimento al termine.
- Prevenire le molestie (di qualsiasi entità e natura) nei luoghi di lavoro attraverso un percorso dedicato di sensibilizzazione sulle molestie di genere che crei consapevolezza nelle persone e le guidi nei comportamenti quotidiani. A tal fine l'organizzazione ha predisposto anche un canale attraverso cui il personale dipendente può effettuare segnalazioni in totale anonimato.

PREVENZIONE ABUSI E MOLESTIE:

Idrofoglia S.r.l. ripudia ogni forma di abuso e di molestia. In tal senso è quindi impegnata ad esercitare una attività di prevenzione e repressione del fenomeno a **"TOLLERANZA ZERO".**

Le attività di prevenzione si basano su principi e azioni come:

- individuazione dei rischi relativi ad abusi e molestie e pianificazione delle azioni di prevenzione in ragione dei rischi individuati;
- implementazione di un sistema di segnalazione per sospetti e/o fatti inerenti ad abusi e molestie;
- l'assoluta tutela, da parte dell'Organizzazione delle persone segnalanti, da successive eventuali ritorsioni;
- l'analisi degli eventuali episodi di abusi e molestie segnalati e, laddove il caso sia accertato, l'implementazione di azioni correttive immediate e appropriate, la cui natura dipenderà dalla gravità del fatto accertato;

- la promozione di comportamenti e di un linguaggio in grado di garantire un ambiente di lavoro inclusivo e rispettoso delle diversità di genere.

CONCLUSIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

- Applicare un processo chiaro e condiviso di "exit interview" per raccogliere feedback qualitativi e analizzarli per identificare tempestivamente processi, strumenti o aspetti da migliorare in azienda. A tal riguardo, particolare attenzione verrà data alle persone che escono dall'azienda per ragioni riconducibili al genere (non rientro dalla maternità, non conciliabilità tra impegni familiari vs vita professionale, etc).

La Direzione si impegna a dare massima diffusione della presente Politica attraverso:
- **comunicazione capillare verso tutte le risorse umane** che costituiscono l'Organizzazione (affissione nelle bacheche aziendali, inserimento di tale documento nelle buste paga);
- **attività di formazione e sensibilizzazione sul tema delle parità di genere;**
- **la pubblicazione sul proprio sito aziendale**. *www.idrofoglia.it*

L'Alta Direzione, in coordinamento con il Comitato Guida, provvederà, con cadenza almeno annuale salvo più stringente esigenza, a riesaminare la presente Politica affinché la stessa possa essere riconfermata o aggiornata anche tenendo conto del proprio contesto di riferimento, dell'evoluzione normativa sul tema della parità di genere, sugli esiti dei monitoraggi e degli audit interni.

Lunano (PU), 01/12/2023

IDROFOGLIA S.r.l.
Via Provinciale, 14
Tel. 0722/60311 r.a. - Fax
61020 LUNANO (PU)
Part. IVA 00100740414