

POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE

Linee Guida ed Impegni Programmatici • UNI/PdR 125:2022

La presente Politica definisce i valori, i principi e gli impegni assunti dall'Organizzazione per promuovere una cultura aziendale inclusiva, equa e priva di ogni forma di discriminazione, valorizzando le diversità e garantendo pari opportunità di crescita personale e professionale nel contesto lavorativo e nelle relazioni con l'esterno.

1. DICHIARAZIONE DI INTENTI

La nostra Organizzazione riconosce la diversità e la parità di genere come driver strategici fondamentali per l'innovazione, la sostenibilità economica e il benessere organizzativo. In linea con i criteri definiti dalla prassi **UNI/PdR 125:2022**, l'azienda si impegna attivamente a strutturare un ambiente lavorativo inclusivo e trasparente, eliminando i bias cognitivi legati al genere ed estendendo l'applicazione di tali principi anche al di fuori del proprio contesto organizzativo, coinvolgendo attivamente fornitori, clienti e la comunità di riferimento.

2. LE AREE STRATEGICHE E GLI IMPEGNI DI SVILUPPO

La Politica si focalizza su sei pilastri fondamentali presidiati dal Comitato Guida interno:

- **Selezione e Reclutamento (Attrazione dei Talenti):** Garantire processi di selezione neutrali rispetto al genere, strutturando panel di candidati/e inclusivi e basati esclusivamente sulle competenze oggettive del profilo.
- **Gestione della Carriera e Promozione:** Assicurare medesime opportunità di crescita professionale e di accesso a ruoli apicali o di leadership, monitorando l'equità dei percorsi formativi e di carriera del personale.
- **Equità Salariale (Gender Pay Gap):** Monitorare costantemente la remunerazione e le politiche di welfare al fine di annullare qualsiasi divario retributivo ingiustificato a parità di ruolo, mansione e responsabilità.
- **Genitorialità e Conciliazione Vita-Lavoro:** Sostenere la maternità e la paternità attraverso misure flessibili di organizzazione del lavoro (smart working, orari agevolati) e programmi di reinserimento post-congedo.
- **Prevenzione di Molestie e Abusi:** Tolleranza zero per ogni forma di molestia verbale, psicologica o fisica, diffondendo canali di segnalazione sicuri e protetti (Whistleblowing) a tutela della dignità individuale.
- **Comunicazione e Stakeholder Engagement:** Promuovere l'adozione di un linguaggio inclusivo sia nella comunicazione interna sia nei canali esterni (sito web, social, comunicati). Sensibilizzare la catena di fornitura invitando partner e fornitori a condividere i medesimi standard etici e di parità.

3. ATTUAZIONE E MONITORAGGIO

Al fine di dare concreta attuazione alla presente Politica, la Direzione ha istituito un **Comitato Guida per la Parità di Genere**, incaricato di definire e verificare periodicamente il Piano Strategico biennale, monitorare i KPI quantitativi imposti dalla norma e recepire eventuali segnalazioni garantendo la massima riservatezza.

Questo documento viene diffuso internamente a tutti i dipendenti e collaboratori ed è reso **pubblicamente accessibile sul sito internet aziendale** per informare tutti gli stakeholder del nostro impegno continuo.

Palermo lì 12/01/2026

Luogo e Data di Emissione


IDROGEDIL s.r.l.
L'Amministratore Unico

La Direzione Aziendale