POLITICA
PER LA PARITÀ DI GENERE

UNI PDR 125:2022

IL PERCORSO VERSO LA PARITÀ DI GENERE

IDROTERMICA F.LLI GIUSTI S.R.L., consapevole del valore strategico delle persone e della responsabilità sociale che ogni organizzazione ha nel promuovere ambienti di lavoro equi, inclusivi e rispettosi, ha scelto di adottare un Sistema di Gestione per la Parità di Genere (SGPG) conforme alla UNI/PdR 125:2022.

La decisione di intraprendere questo percorso nasce dalla volontà di integrare i principi di equità e inclusione nei processi organizzativi, nei comportamenti e nella cultura aziendale, riconoscendo la parità di genere come leva di innovazione, sostenibilità e competitività.

L'azienda considera la UNI/PdR 125:2022 non solo come un riferimento normativo, ma come uno strumento pratico per misurare e migliorare il proprio impegno verso la riduzione del divario di genere, la valorizzazione del merito e la creazione di opportunità equilibrate per tutte le persone, indipendentemente dal genere, dal ruolo o dall'anzianità**.**

I PRINCIPI ISPIRATORI

La Politica per la Parità di Genere di **IDROTERMICA F.LLI GIUSTI S.R.L.** si fonda sui seguenti principi:

- **Uguaglianza e non discriminazione:** garantire pari opportunità in ogni fase del rapporto di lavoro, dall'assunzione alla crescita professionale, fino alla gestione delle carriere.
- **Imparzialità e trasparenza:** assicurare processi decisionali chiari, basati su criteri oggettivi e verificabili.
- **Valorizzazione delle competenze:** riconoscere il contributo di ogni persona, promuovendo meritocrazia e sviluppo professionale.
- **Benessere organizzativo:** creare un ambiente di lavoro sicuro, collaborativo e rispettoso, che favorisca la conciliazione tra vita privata e vita lavorativa.
- **Tolleranza zero verso ogni forma di violenza, molestia o discriminazione:** adottare strumenti di prevenzione e canali di segnalazione riservati e tutelanti.

L'IMPEGNO DELLA DIREZIONE

La Direzione di **IDROTERMICA F.LLI GIUSTI SRL** ritiene fondamentale l'implementazione, l'efficace attuazione e il miglioramento continuo del Sistema di Gestione per la Parità di Genere

(SGPG), quale strumento strategico per costruire un modello organizzativo capace di promuovere attivamente la parità di genere e di valorizzare l'equità e l'inclusività in tutti gli ambiti aziendali.

In particolare, la Direzione si impegna:

- ✓ ad adottare strumenti per prevenire ogni forma di discriminazione di genere e per contrastare qualsiasi atto lesivo della dignità del personale, indipendentemente dal ruolo ricoperto e dal livello di responsabilità;
- ✓ a valorizzare le diversità in ogni processo aziendale: dalla ricerca e selezione delle risorse umane all'accesso alla formazione, dalla definizione delle politiche retributive alla valutazione delle performance e all'attribuzione dei sistemi premianti, dalla selezione dei fornitori all'erogazione dei servizi/ fornitura dei prodotti;
- ✓ a sostenere il welfare familiare dei propri dipendenti attraverso modalità di lavoro (*smart working, part time, orari di lavoro flessibili*) tali da favorire la conciliazione tra attività professionale e vita privata;
- ✓ a favorire azioni di informazione, sensibilizzazione, engagement del personale sui temi delle pari opportunità e dell'empowerment femminile, evitando stereotipi e promuovendo la visibilità del contributo femminile;
- ✓ a promuovere una comunicazione, anche attraverso attività di marketing e pubblicità, che dichiari in modo trasparente la volontà di conseguire la parità di genere e valorizzare la diversità e supportare l'empowerment femminile.

A tale scopo, **IDROTERMICA F.LLI GIUSTI SRL:**

- ha istituito **un Comitato Guida**, responsabile dell'adozione e dell'applicazione continua ed efficace delle politiche per la parità di genere;
- ha sviluppato un **Piano Strategico** con obiettivi specifici, misurabili, raggiungibili ed assegnati come responsabilità di attuazione per le aree più sensibili.
- ha istituito procedure interne che consentono alle risorse di segnalare, anche in modalità anonima, qualsiasi forma di abuso fisico - verbale - digitale incluse le molestie sessuali in ogni forma, e di esprimere le proprie opinioni e dare suggerimenti per il cambiamento nell'organizzazione favorendo il dialogo e il confronto.

Ci impegniamo, altresì, a promuovere l'analisi e l'eliminazione di tutte le eventuali carenze, sia organizzative che informative che possano contribuire all'insorgere di situazioni conflittuali, di disagio

psicologico e di mobbing e a garantire una tutela effettiva ad ogni soggetto, che sia stato destinatario di qualsivoglia atto o comportamento pregiudizievole o discriminatorio.

Siamo consapevoli che lo sviluppo di un ambiente di lavoro inclusivo richieda un impegno costante ed un contributo di tutta l'organizzazione in termini di linguaggio, politiche, processi, pratiche organizzative, e comportamenti consci e inconsci delle singole persone.

Pertanto, è cura della Direzione garantire formazione generale e specifica in materia, a tutti i livelli, per elevare la sensibilità individuale contro i pregiudizi e gli stereotipi legati al genere.

MONITORAGGIO E ATTUAZIONE

La Politica per la parità di genere, nel quadro più ampio delle linee programmatiche dell'organizzazione, è revisionata o confermata periodicamente in fase di revisione periodica sulla base degli accadimenti, dei cambiamenti e dei risultati dei monitoraggi e delle verifiche**, dalla Direzione.** La Direzione garantisce che le azioni e gli obiettivi previsti nel Piano Strategico per la Parità di Genere siano periodicamente verificati attraverso indicatori chiave (KPI) in conformità alla UNI/PdR 125:2022.

DIFFUSIONE DELLA POLITICA

La politica sulla parità di genere è comunicata e diffusa a tutto il personale e alle parti interessate mediante la comunicazione interna e la pubblicazione sul sito istituzionale.

Cisterna di Latina, 23.09.2025

Il rappresentante legale