

Politica per la parità di genere

Impegno in favore dell'inclusione, della parità di genere e dell'integrazione

Vision e obiettivi strategici

ABAGRIGLIATI S.r.l. crede fermamente nei valori dell'inclusività, della parità di genere e della non discriminazione ed integrazione all'interno dei contesti aziendali e sociali.

Diversity & inclusion costituiscono KPI fondamentali nella strategia di crescita della società.

Recependo principi e valori del Gruppo, ABAGRIGLIATI S.r.l. opera nella convinzione che tutela dei diritti umani e del lavoro, salute e sicurezza dei lavoratori, parità di genere, qualità, sostenibilità e riduzione degli impatti ambientali costituiscano driver fondamentali per il **successo** e della propria **strategia di crescita** e per il **benessere delle persone**.

Tali valori devono permeare la cultura aziendale a tutti i livelli e raggiungere gli attori e le funzioni della società.

Il raggiungimento dell'uguaglianza di genere e l'emancipazione di donne e ragazze, tramite la promozione dell'empowerment e l'eliminazione di ogni forma di discriminazione e violenza costituisce inoltre uno degli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile previsti dall'Agenda 2030 dell'ONU, che ABAGRIGLIATI S.r.l. si impegna a realizzare nel contesto in cui opera.

Attraverso l'implementazione di un Sistema di Gestione per la Parità di Genere conforme a quanto previsto dalla UNI/PdR 125:2022, ABAGRIGLIATI S.r.l. intende formalizzare il proprio modello culturale ed organizzativo ai fini di raggiungere gli obiettivi della parità di genere, rafforzando la relazione di fiducia con i propri *stakeholders*.

Focalization

L'attenzione della società, nel percorso che assicura il raggiungimento degli obiettivi della parità di genere, focalizza i propri sforzi nelle seguenti aree:

- **CULTURA E STRATEGIA**
- **GOVERNANCE**
- **PROCESSI HR**
- **OPPORTUNITÀ**
- **EQUITÀ REMUNERATIVA**
- **GENITORIALITÀ**

Definizione di un piano strategico per l'inclusività, di politiche di equità, procedure di comunicazione e promozione della parità di genere.

Nomina di un Comitato Guida per la Parità di Genere, determinazione di un budget per le attività a supporto, definizione di obiettivi e strategie con il coinvolgimento degli stakeholder.

Definizione dei processi di gestione e sviluppo delle risorse umane a favore dell'inclusione, della parità di genere e dell'integrazione.

Valorizzazione delle opportunità per la crescita e lo sviluppo connesse all'adozione di un modello per la parità di genere, definizione di benchmark per l'*industry* di appartenenza.

Analisi e raggiungimento di condizioni di equità remunerativa, mitigazione del gender salary gap, anche con riferimento a benefits, premialità ed elementi variabili.

Definizione di politiche a supporto della genitorialità ed al rientro post maternità / paternità, potenziamento delle iniziative di work-life balance.

Con riferimento a tali aree, ABAGRIGLIATI S.r.l. monitora gli indicatori di performance in rapporto al genere e pone in essere azioni volte ad assicurare la parità di genere, con l'obiettivo di garantire centralità e tutela alla vita lavorativa della donna nell'organizzazione.

La società ha quindi stabilito politiche specifiche a cui ha associato obiettivi di parità predeterminati e misurabili, sui quali è poi articolato il Piano Strategico per la Parità di Genere.

ABAGRIGLIATI S.r.l. ha quindi istituito un Comitato Guida per la Parità di Genere con il compito di curare l'attuazione delle iniziative di tutela dei diritti e contrasto delle discriminazioni di genere. Nell'ambito del sistema di gestione, è altresì nominato un Responsabile della Parità di Genere (RPG), quale figura di riferimento per il coordinamento, il monitoraggio e il reporting degli obiettivi di parità ai sensi del punto 4.4 della UNI/PdR 125:2022.

Principi e politiche per la parità di genere

Non discriminazione nella selezione e assunzione del personale

- Le attività di job selection e recruitment devono avvenire in maniera neutrale rispetto al genere o a questioni inerenti la situazione o le responsabilità familiari dell'individuo, secondo criteri e requisiti di professionalità, expertise, specializzazione e competenza.
- La selezione deve garantire il bilanciamento tra la presenza femminile e maschile all'interno dell'organico.
- I ruoli di riporto al vertice e con delega al budget devono essere distribuiti in maniera equilibrata tra uomini e donne.
- La posizione lavorativa, prevista in fase di assunzione, deve prevedere una retribuzione riferita alle mansioni e alle responsabilità e non influenzata dal genere.

Parità di genere nella progressione di carriera

- L'attribuzione di ruoli e mansioni deve considerare un bilanciamento di leadership di genere.
- La progettazione dei percorsi di carriera e la loro presentazione devono essere rivolte indifferentemente dal genere.
- I percorsi di carriera sono accessibili a tutte le persone che possono appurare, in maniera trasparente, il mantenimento degli equilibri riferiti alla parità di genere.
- La formazione per lo sviluppo delle competenze e della consapevolezza rappresenta un processo fondamentale

Equità salariale

- ABAGRIGLIATI S.r.l. intende assicurare l'equità salariale contrastando il c.d. *gender salary gap* considerando simmetricamente i costi da sostenere per remunerare le persone di genere diverso.
- La retribuzione è determinata e riconosciuta in relazione al ruolo e alle responsabilità, oltre che ai traguardi ed obiettivi raggiunti (MBO).
- La retribuzione, la corresponsione di premi e l'assegnazione di benefits sono documentate con trasparenza e accessibili al personale.
- I criteri di retribuzione, premialità e benefit sono documentati e accessibili al personale.
- ABAGRIGLIATI S.r.l. misura e monitora i KPI retributivi previsti dalla UNI/PdR 125:2022, tra cui il divario retributivo di genere (Gender Pay Gap) disaggregato per inquadramento e categoria professionale, il differenziale sulle componenti variabili e sui benefit, nonché il gap nelle progressioni economiche, al fine di individuare e rimuovere eventuali disparità strutturali.

Genitorialità e care giving

- ABAGRIGLIATI S.r.l. supporta la maternità e la paternità con attività intese a soddisfare le esigenze di chi, in ragione del proprio stato connesso alla genitorialità, deve bilanciare il proprio impegno tra il lavoro e le nuove esigenze familiari.
- La maternità e la paternità sono sostenute da programmi di formazione, informazione e reinserimento.
- La maternità è assistita prima, durante e dopo la nascita.
- Il congedo di paternità viene promosso affinché ne usufruiscano tutti i potenziali beneficiari per l'intero periodo previsto dalla legge.
- I rientri dal congedo sono supportati da specifiche iniziative di orientamento.

Politiche di work-life balance

- Le misure di work-life balance sono rivolte a tutto il personale a prescindere dal genere, compatibilmente con ruoli e mansioni assegnati.
- La società adotta il part-time per i ruoli ove questo è possibile, la flessibilità degli orari e lo smart-working.
- La società permette il collegamento telematico con tutto il personale che lavora dall'esterno.

Prevenzione di abusi e molestie

- ABAGRIGLIATI S.r.l. ripudia ogni forma di abuso o molestia ed esercita un'attività di prevenzione e repressione del fenomeno a tolleranza zero.
- La società pone in essere azioni concrete volte a individuare i rischi, pianificare ed attuare le relative azioni di prevenzione e contrasto.
- ABAGRIGLIATI S.r.l. riconosce la possibilità di segnalare fatti e/o circostanze inerenti ad abusi o molestie, con tutela del segnalante anche da eventuali ritorsioni.

Segnalazioni

È possibile inviare segnalazioni anche anonime al Comitato Guida per la Parità di Genere a mezzo e-mail a paritagenere@abagrigliati.it ovvero tramite il sistema di "whistleblowing" di cui al D.Lgs. 24/2023 (recepimento Direttiva UE 2019/1937) mediante la piattaforma dedicata raggiungibile all'URL <https://whistleblowersoftware.com/secure/abagrigliati>.